CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Magistrada ponente

SL3495-2024
Radicación n.° 87144
Acta 40

Bogotá D.C., treinta (30) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN**, frente a la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 20 de agosto de 2019, en el proceso que instauró en su contra **AUGUSTO JOSÉ CABEZA YÁÑEZ**.

I. ANTECEDENTES

Augusto José Cabeza Yáñez demandó a CBI Colombiana S.A., para que se declare su fuero especial de estabilidad laboral reforzada en tanto sufrió un accidente de trabajo, por lo que al momento de terminar el vínculo laboral se encontraba incapacitado para laborar y en tratamiento procurando su recuperación. En consecuencia, pide que se

ordene su reintegro definitivo a las funciones que desempeñaba, la indemnización prevista en el inciso 3° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el pago de los valores dejados de devengar desde el inicio de la incapacidad hasta el reintegro, debidamente indexados.

Fundamentó sus peticiones en que laboró al servicio de la demandada desde el 18 de marzo de 2013, como electricista; que a finales de abril de ese mismo año, en ejecución de su labor, perdió el equilibrio y cayó de espalda, sufriendo golpes y fuerte dolor en el hombro derecho; que el médico tratante le suministró analgésicos y le ordenó reposo durante dos días; que a su regreso manifestó su incapacidad para cumplir su trabajo por el fuerte dolor derivado de las lesiones sufridas, razón por la cual el encargado del área lo reubicó en otra área de trabajo por dos semanas; que fue remitido a la EPS SaludCoop, donde el ortopedista le ordenó una resonancia magnética; que fue intervenido quirúrgicamente, incapacitado a partir de julio de 2013 y sometido a procedimientos médicos de control, exámenes y recomendaciones.

Adujo que, no obstante la gravedad de su condición fisiológica, el 4 de mayo de 2015, la demandada le manifestó que no prorrogaría su contrato de trabajo, el que efectivamente terminó el 22 de julio de esa anualidad, sin tener en cuenta que estaba incapacitado y que el Ministerio del Trabajo negó la solicitud de permiso para despedir presentada por el empleador, según la Resolución n.° 298 del 17 de julio de 2015, expedida por la Coordinadora del Grupo

de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bolívar.

Al contestar la demanda, la empresa se opuso a lo pretendido argumentando que la terminación del vínculo se dio por una justa causa, sin que guarde relación con ningún padecimiento del demandante. Frente a los hechos, admitió la existencia del contrato de trabajo, las funciones ejercidas por el accionante y la comunicación de no prórroga por vencimiento del plazo fijo acordado; negó lo relacionado con el accidente de trabajo descrito en la demanda, atenciones médicas y reubicación, de lo que dijo no tener información ni soportes, así como que el actor dejó de pertenecer a la empresa el 22 de julio de 2015, pues fue despedido el 18 de junio de ese año, ante el incumplimiento grave de su obligación de prestar el servicio hasta esa fecha y desde el 25 de mayo. Por último, negó lo aducido respecto a la autorización de despido ante el Ministerio.

Afirmó que la comunicación de 4 de mayo de 2015 no guarda relación con la condición fisiológica del actor; que no le constan las órdenes médicas, ni la formulación de recomendaciones, así como tampoco las incapacidades *«con tal supuesta extensión»*. Propuso la prescripción, como excepción de fondo.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena, mediante sentencia de 12 de mayo de 2017, declaró ineficaz

el despido del actor, dispuso su reinstalación a un cargo de igual o superior jerarquía al que ocupaba al momento de la terminación injustificada del contrato de trabajo, condenó al reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, desde la terminación hasta la reinstalación, indemnización por despido ineficaz y costas a cargo de la demandada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la accionada, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió fallo de 20 de agosto de 2019, en el que confirmó la decisión de primera instancia e impuso costas a la recurrente.

El Colegiado identificó, como problema jurídico, si al momento de la terminación de su vínculo laboral el actor gozaba o no de la estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Entre los hechos que halló probados e indiscutidos, indicó el relativo a la existencia del contrato de trabajo a término fijo que inició entre las partes el 18 de marzo de 2013 y se prorrogó hasta el 18 de junio de 2015, cuando el actor fue despedido aduciendo justa causa; la citación a descargos; las incapacidades por 521 días por el síndrome del manguito rotador; y, que la enfermedad fue calificada como de origen común, con una pérdida de capacidad laboral del 16.34%, estructurada el 26 de febrero de 2015, según dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación.

Advirtió que, acorde con la jurisprudencia de esta Sala, la prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias; que la extinción del vínculo soportada en una causa legal es legítima, no obstante, si el trabajador demuestra su limitación, el despido se presume discriminatorio, correspondiéndole al empleador acreditar la justa causa alegada, so pena de la ineficacia del despido; y, que existe libertad probatoria para determinar la pérdida de capacidad laboral, pues el dictamen es medio idóneo para demostrar la discapacidad, pero no prueba solemne.

De la prueba documental, extrajo las incapacidades prescritas al actor por el diagnóstico síndrome del manguito rotador, de forma interrumpida entre el 15 de octubre de 2013 y el 11 de julio de 2015, así como el conocimiento de la condición de salud del demandante, conforme a la comunicación suscrita por uno de sus empleados (f.° 246 a 247) y que si bien las últimas incapacidades fueron otorgadas con efecto retroactivo, el 17 y 25 de junio de 2015, cada una por 30 días a partir del 13 de mayo y el 12 de junio de ese año, respectivamente (f.° 191 a 193, 38 y 39, 41, 44 y 45), el actor presentaba padecimientos crónicos, con constante y progresivo deterioro de su salud.

Señaló que *«[...] al margen que el actor hubiera incurrido en una justa causa de despido, correspondía a la demandada adelantar ante el Ministerio del trabajo el correspondiente trámite de autorización para despedir al actor, dado que*

conocía la afectación del estado de salud […]», lo que se ajustaba a las sentencias CSJ SL1360-2018 de esta Sala de Casación Laboral y CC C-531-2000 de la Corte Constitucional; que a partir de la derogatoria del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, lo que se exige es la afectación de la salud que implique una limitación sustancial de las actividades laborales y su conexión con la terminación unilateral del contrato de trabajo, que encontró demostradas; y que, el trabajador al momento del despido, efectivamente se encontraba en estado de debilidad manifiesta, por las incapacidades debido a su afectación de salud, conocidas por el empleador, que venía desde 2013 y culminó con la calificación de pérdida de capacidad laboral del 16.34%, estructurada el 26 de febrero de 2015.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se resuelve.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que la Corte case la sentencia del Tribunal y, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado, absolviendo de todas las pretensiones.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, oportunamente replicados, que serán analizados conjuntamente.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de violar, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 1.°, 5.°, 24, 26 31 y 37 de la Ley 361 de 1997; 39 y 45 del Decreto 1295 de 1994; 4.° y 8.° de la Ley 776 de 2002; 61 literal c), 140, 186, 249, 306, 467, 476 del Código Sustantivo del Trabajo, 5.° y 7.° del Decreto 2463 de 2001; 13, 20, 47 y 54 de la Constitución Política; 6.°, 7.° literal a) numeral 8.°, 15, 16, 19 y 46 del Decreto 2351 de 1965; 38 y 41 de la Ley 100 de 1993; 52 de la Ley 962 de 2005; 177, 198, 305 y 306 del Código de Procedimiento Civil; 50, 51, 60, 61 y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y, Decreto 1507 de 2014.

Como errores de hecho manifiestos en que incurrió el Tribunal, enuncia:

> 1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante tenía una disminución en su estado de salud.
>
> 2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante fue despedido en razón a una supuesta deficiencia en su estado de salud.
>
> 3. No dar por demostrado, estándolo, que la terminación del contrato de trabajo fue consecuencia de una justa causa y no como un acto discriminatorio.
>
> 4. Dar por demostrado, sin estarlo, que mi representada necesitaba permiso o autorización del Ministerio para hacer efectiva una causa legal que finaliza el contrato de trabajo.
>
> 5. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante no tiene una merma en su estado de salud que obligue a mi representada a mantener reintegrado el trabajador indefinidamente[sic].

> 6. No dar por demostrado, estándolo, la imposibilidad de realizar el reintegro del trabajador teniendo en cuenta que la empresa no tiene actividades económicas en el país y menos trabajadores que desempeñen el cargo que desempeñaba el demandante[sic].

En la demostración del cargo, indica que los yerros *«[…] se generan en la medida que los jueces de instancia ignoraron por completo las pruebas practicadas en el proceso»*; que se demostró que la demandada no tenía conocimiento de que el estado de salud del actor, al momento de la terminación del contrato, fuera grave o que le representara limitación, aspecto que no fue probado en el proceso; que tampoco se demostró la calificación de la pérdida de capacidad laboral del trabajador, ni su notificación previa a la comunicación de no renovación del contrato; que las incapacidades no eran conocidas por la accionada, ni puede soportar la condición de discapacidad única y exclusivamente en ellas; y que, su valoración por *«los jueces»* es insuficiente para concluir que el demandante tenía un grado de discapacidad con el consecuente derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Señala que se desconocieron las pruebas documentales obrantes a folios 139 a 141 y siguientes, que acreditan la justa causa para finalizar el contrato de trabajo por el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, ante su reiterado ausentismo; que *«cuestiona en este cargo la interpretación que le da el Tribunal a la norma del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 donde se advierte que hay una "presunción" en virtud de la cual el despido de un trabajador con discapacidad se presume discriminatorio, cuando la*

norma no establece dicha concepción»; y, por último, que el actor omitió acreditar el grado de minusvalía o la invalidez, pese a lo cual el *ad quem* lo protegió con estabilidad laboral reforzada.

Aduce que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que busca evitar la discriminación de personas con limitaciones, no define expresamente el alcance de la expresión, pero el artículo 5° *ibidem* consagra el grado de limitación moderada, severa o profunda y el 7° del Decreto 2463 de 2001 las define; que conforme a la jurisprudencia constitucional, para que la estabilidad laboral reforzada se aplique sin estar calificada la pérdida de capacidad laboral, se requiere *«1) que la persona se encuentre en un estado de debilidad manifiesta en razón a su condición especial de salud* y *2)* ***que exista un nexo causal entre esa condición especial de salud y la terminación de su contrato de trabajo****»*, por lo que era fundamental el conocimiento del empleador de ese estado de salud al momento del despido, para considerar que fue discriminado por tal condición.

Concluye que, como se demostró la finalización del contrato con justa causa, en un momento en el que no había incapacidad vigente ni condición de minusvalía conocida por el empleador o pérdida de capacidad laboral calificada, se desvirtúa por completo cualquier presunción de discriminación; pero, además, la demandada culminó toda operación en el país, pues el contrato comercial con Refinería de Cartagena finalizó con la entrega de la obra en el mismo

año en el que feneció el contrato de trabajo del actor, lo que hace inviable el reintegro por inexistencia de cargos.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de violar, por la vía directa, en la modalidad interpretación errónea, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En la demostración del cargo, afirma que el demandante no demostró su estado de incapacidad a la terminación del contrato, su calificación de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, por la imposibilidad para trabajar o desempeñarse socialmente, ni que la empresa conociera el estado alegado, por lo que no tenía protección alguna ni era necesario solicitar autorización del Ministerio del Trabajo y, por esta razón, no existe ni puede existir nexo causal entre el supuesto estado de debilidad manifiesta o condición de salud del actor y la terminación del contrato de trabajo porque ésta obedeció a una justa causa.

VIII. RÉPLICA

Sostiene que los errores de hecho referenciados en el primer cargo, están fuera de contexto y huérfanos de respaldo probatorio; que es evidente, notoria e incontrovertible la condición de minusvalía y sicosomática del actor en el momento del despido y en el 80% del tiempo que estuvo vinculado, sumando más de 500 días de

incapacidad; que esta condición de discapacidad era plenamente conocida por la empresa; que, contrario a lo aducido por la recurrente, el dictamen de pérdida de capacidad laboral y calificación del origen expedida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar, que le determinó al actor una pérdida de capacidad laboral del 16.34%, no fue controvertido por la empresa ni tachado de falso; y que el Decreto 2463 de 2001 fue derogado por el artículo 61 del Decreto 1352 de 2013.

Del segundo cargo, refuta la pretensión del demandante, desviando la atención en lo que tiene que ver con la realidad fáctica y probatoria plasmada en la foliatura, que no puede desnaturalizarse; que falta a la verdad al aducir que no existe calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, por lo que solicita desestimar la demanda.

IX. CONSIDERACIONES

El Tribunal centró su decisión en que el actor acreditó una patología crónica desde octubre de 2013, conocida por la demandada, que dio lugar a 521 días de incapacidad y le generó un constante y progresivo deterioro de su salud, impidiéndole realizar su trabajo de manera normal, por lo que, al margen de que el trabajador incurriera en una justa causa de despido, a la empleadora le correspondía tramitar la autorización para despedirlo por su estado de debilidad manifiesta.

La inconformidad de la censura radica en que *«los jueces de instancia»* ignoraron las pruebas; que el actor no acreditó su condición de salud, limitación o calificación de pérdida de capacidad laboral, ni su conocimiento por la empresa, por lo que no tenía protección ni era necesario solicitar autorización del Ministerio de Trabajo; y que se desconoció la finalización con justa causa del contrato de trabajo, con lo que se desvirtuaba la presunción de discriminación.

Al respecto, la Sala advierte que la demanda presenta serias falencias e incurre en graves defectos de orden técnico que la hacen inestimable, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 y 91 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en concordancia con lo establecido en el art. 87 *ibidem*, subrogado por el precepto 60 del Decreto 528 de 1964, toda vez que debía ajustarse a la técnica especial, formalidades y reglas previstas para la procedencia del recurso extraordinario de casación, el que no comporta una tercera instancia, en la que se juzgue libremente el litigio y aun cuando se han flexibilizado tales exigencias, es necesario que se avenga a las mínimas allí previstas (CSJ SL5598-2019).

En la sustentación de cada uno de los cargos se entremezclan, indebidamente, aspectos fácticos y jurídicos excluyentes entre sí y que, por tanto, debían formularse de manera separada.

Por otra parte, en la discusión en torno a las conclusiones probatorias a las que arribó el *ad quem*, la vía

correcta es la indirecta, por la aplicación indebida de las normas sustanciales con las que debía dirimirse el litigio o excepcionalmente por infracción directa, en tanto que, tratándose de imputaciones jurídicas, por la vía directa, bien por infracción directa, aplicación indebida o interpretación errónea, se excluyen de la controversia aspectos de orden fáctico y no es posible fincar en yerros de esa naturaleza la demostración de la imputación.

De este modo, en el primer cargo, formulado por la vía indirecta, la censura debía atacar la decisión del colegiado por incurrir en evidentes y protuberantes errores de hecho, como consecuencia de la equivocada apreciación de las pruebas o su falta de valoración, las que debían estar expresamente individualizadas, acreditando de manera suficiente los respectivos yerros y su relación con las normas sustanciales presuntamente violadas. Así mismo, indicar en qué consistió la omisión o equivocada valoración que de las pruebas hizo el Tribunal y lo que de ellas realmente se desprendía, para concluir que la decisión debió ser distinta.

Sin embargo, pese a que el recurrente relaciona los errores de hecho endilgados al juzgador en la sentencia impugnada, no individualiza las pruebas dejadas de valorar o equivocadamente apreciadas, que llevaron a la comisión de los mismos, ni precisa lo que de ellas se desprende, contrario a lo evidenciado por el *ad quem* en su decisión; esto es, de dónde se derivan esos yerros fácticos imputados, en qué consistió la distorsión manifiesta de la realidad probatoria que conllevó a la aplicación indebida de las normas que

aduce violadas. En suma, lo que permitiera establecer la acreditación de los errores endilgados y la manera en que se llegaría a una decisión en otro sentido, carga argumentativa mínima indispensable, conforme a las disposiciones del recurso extraordinario ya aludidas.

Contrario a ello, el casacionista se limita a señalar que *«los jueces de instancia»* ignoraron las pruebas, respecto a lo cual se precisa que es la valoración probatoria del Tribunal, sus conclusiones fácticas, las que se atacan en sede extraordinaria, más no las de primera instancia, salvo que se trate de casación *per saltum*, que no es el caso; así mismo, alude a las incapacidades autorizadas a favor del actor arrimadas al expediente, sin especificarlas, a más de mencionar *«folios 101 y siguientes»,* sin análisis alguno que permita acreditar o establecer la comisión de los yerros imputados.

Por otra parte, las únicas pruebas que menciona son las documentales de folios 127, 139 a 141 *«y siguientes»*, relacionadas con el tercer error endilgado, advirtiendo su desconocimiento por *«las autoridades judiciales»* y que con ellas se demostró la finalización del *«contrato de trabajo con justa causa, después de comprobar el incumplimiento de obligaciones en cabeza del ex trabajador».*

Contrario a lo afirmado por la recurrente, el *ad quem* no desconoció ese hecho, ni llegó a conclusión distinta, pues al respecto, luego de analizar las incapacidades expedidas con

posterioridad al despido y de manera retroactiva, aseveró lo siguiente:

> [...] al margen que el actor hubiera incurrido en una justa causa de despido, correspondía a la demandada adelantar ante el Ministerio del trabajo el correspondiente trámite de autorización para despedir al actor, dado que conocía la afectación del estado de salud del actor; ello se acompasa con lo señalado por la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de radicación 53394 del 11 de abril de 2018 [...].

Es decir, el Tribunal no desconoció la justeza del despido, sino que consideró que ante las circunstancias de salud en las que se encontraba el demandante, que advirtió eran conocidas por la demandada, requería la autorización del ente administrativo, previo al despido. Ahora bien, ante la ausencia de dicho trámite, concluyó que el acto era ineficaz, siendo ese un pilar fundamental de la decisión que no fue derruido por la censura, toda vez que, aunque lo menciona como cuarto error de hecho constituye una cuestión netamente jurídica, así como el rompimiento del nexo causal que también toca, como consecuencia del mismo hecho, todo lo cual debía plantearse por la vía directa, de manera independiente; empero, en el segundo cargo encauzado por esa senda, no se argumentó.

A lo anterior se adiciona que, en la misma acusación, por vía indirecta, se cuestiona *«la interpretación que le da el Tribunal a la norma del art. 26 de la Ley 361 de 1997 donde se advierte que hay una "presunción" en virtud de la cual el despido de un trabajador con discapacidad se presume discriminatorio, cuando la norma no establece dicha concepción»*, aspecto eminentemente jurídico que no es dable

ventilar por la vía de los hechos, así como lo relativo a la aplicación de lo dispuesto en el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, en concordancia con el 5° de la Ley 361 de 1997, para establecer la ausencia de limitación requerida para que operara la protección o estabilidad laboral reforzada en favor del trabajador, con lo que mezcló nuevamente, de manera inapropiada en un mismo cargo, aspectos fácticos y jurídicos.

Ahora bien, en el segundo cargo, pese a que se acude al sendero directo, la censura incurre en los mismos dislates técnicos; esto es, mezcla aspectos fácticos y de derecho, omitiendo la demostración del yerro jurídico acusado, pues ninguna disertación clara, precisa y contundente hace en torno a la interpretación errónea de la norma que acusa al Tribunal de haber violado, ni arguye en qué consistió ese equivocado entendimiento, ni cuál era la debida intelección de la disposición.

En su defecto, soporta su confuso análisis en supuestos fácticos que contravienen lo establecido por el *ad quem*, los que, por lo ya expuesto, no derruyó con la primera imputación en torno a la autorización para la terminación del contrato de trabajo, simplemente aduce que no era necesaria porque al fenecimiento del vínculo el actor no contaba con limitación alguna en su estado de salud y que no existe nexo causal entre el estado de debilidad manifiesta y la terminación del contrato porque la razón por la que feneció el vínculo, fue una justa causa. Tales razonamientos, si bien jurídicos, difieren de la conclusión de esa naturaleza atrás señalada, pilar de la decisión, que debía derruir el

casacionista; esto es, que a pesar de la existencia de una justa causa, era menester el respectivo trámite de autorización ante el Ministerio, en razón de la afectación de la salud del trabajador y del conocimiento de ésta por parte del empleador.

Lo anterior resulta suficiente para concluir que las imputaciones y ataques efectuados, en verdad resultan insuficientes e inadecuados para derruir la totalidad de pilares que soportaron la decisión de segunda instancia y, de contera, la presunción de legalidad y acierto que la reviste, razón por la cual los cargos se desestiman.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente, como quiera que se presentó oposición. Se fijan como agencias en derecho la suma de $11.800.000 m/cte., que se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió el 20 de agosto de 2019, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **AUGUSTO JOSÉ CABEZA YÁÑEZ** contra **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN**.

Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



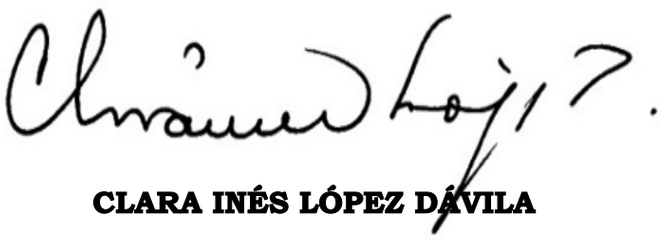
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: A4D9CB6E2058C7857B5205F510CF1373CA23C4E46F638D89F2A34ECE9FC958AF
Documento generado en 2024-12-19