



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Magistrado ponente

SL950-2023

Radicación n.º 92391

Acta 14

Bogotá, D. C., tres (3) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **EDGAR BLANCO ISAZA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, el 26 de noviembre de 2019, en el proceso que promovió contra **SAXON SERVICES DE PANAMÁ SA**.

I. ANTECEDENTES

Edgar Blanco Isaza llamó a juicio a Saxon Services de Panamá SA, para que se le condenara al pago de la indemnización prevista en el art. 216 del CST, por el accidente de trabajo que sufrió al servicio de la demandada. Solicitó el reintegro al mismo cargo que ocupaba al momento del despido; el reconocimiento y pago de los perjuicios

materiales (lucro cesante consolidado y futuro, daño emergente consolidado y futuro); perjuicios extra patrimoniales (daño moral, daño fisiológico o vida en relación, daño físico o estético); primas de vacaciones y semestrales; cesantías y sus intereses dejados de percibir hasta que se verifique su reincorporación; lo *ultra* y *extra petita*; y, las costas procesales.

De forma subsidiaria, solicitó la indemnización por despido injusto señalada en el art. 26 de la Ley 371 de 1996 debidamente indexada y, la sanción por falta de pago de las cesantías y prestaciones sociales insolutas.

En sustento de las anteriores pretensiones, relató que tenía un contrato de trabajo con la demandada por duración de la obra desde el 23 de julio de 2009, en el cargo de aceitero, con una remuneración promedio mensual de \$2.800.000, «*que incluía el salario, bonificación de Ecopetrol, prima de vacaciones, prima extra de servicios de Ecopetrol, prima de servicios legal y otros*».

Manifestó que el 19 de noviembre de 2009, sufrió un accidente de trabajo por culpa de la empresa, al ordenarle realizar labores diferentes para las que fue contratado de forma precisa, esto es, ayudar a reparar un motor de una máquina eléctrica, lo que ocasionó que cayera sobre sus piernas; que presentó como diagnóstico el 9 de diciembre de 2009 «*ruptura del cuerno posterior del menisco medial con extensión al cuerpo, derrame articular y distensión del LCA*», padecimiento que conllevó que fuera operado.

Señaló que el 22 de enero, 9 de marzo y 13 de abril de 2010 la ARP Liberty, le envió una serie de restricciones; que le generaron incapacidades por 20 días del 22 de febrero al 8 de marzo y, por el mismo tiempo a partir del 18 de mayo; por 15 días, el 15 y 29 de junio, todas estas en el año 2010.

Informó que el 23 de julio del año en comento, le asignaron cita para el 23 de agosto con el ortopedista para evaluar una nueva cirugía, que el 1 de agosto la empresa dio por terminado el contrato de trabajo de forma ilegal, ya que estaba incapacitado y con restricción laboral.

Contó que ha continuado en tratamiento médico a causa de la lesión con especialistas del dolor y ha sido incapacitado en varias oportunidades; que debido a las medicinas recetadas y el estrés padecido por virtud del despido, se le ha diagnosticado gastritis aguda severa y una hernia hiatal; que tras solicitar el reintegro a la demandada, se le informó que era improcedente; que presentó acción de tutela que fue fallada en su contra; y que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, finalmente le otorgó una pérdida de capacidad laboral del 26.48% (f.º2 a 12).

Saxon Services de Panamá SA, al contestar la demanda, se opuso a todas las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó la existencia del contrato de trabajo, la fecha de inicio y la labor para la que fue contratado el actor, las recomendaciones que le dio la ARP Liberty y la negativa al

reintegro solicitado; de los demás, indicó que no eran ciertos o que no le constaban.

En su defensa, adujo que el contrato se ejecutó conforme a lo pactado, ya que se suscribió por duración de la obra o labor contratada, esto es, la perforación en «*pozo casabe1101 con el RIG 130*», que finalizó el 1 de agosto de 2010, y por ello, no era necesario demostrar una justa causa para el despido. Manifestó que para la época de la terminación del contrato, Blanco Isaza no había sido calificado con pérdida de capacidad laboral ni se encontraba incapacitado, por lo que no se podía endilgar las consecuencias económicas del art. 26 de Ley 361 de 1997.

Propuso las excepciones de fondo que denominó: prescripción; inexistencia de las obligaciones reclamadas; cobro de lo no debido; pago; compensación; buena fe; mala fe del demandante; enriquecimiento sin causa y «*genérica*» (f.º311 a 350).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta y Tres Laboral del Circuito de Bogotá DC, con sentencia de 9 de julio de 2019 (f.º654), resolvió:

Primero: DECLARAR que la terminación del contrato del señor EDGAR BLANCO ISAZA, por parte de la demandada SAXON SERVICES PANAMÁ S.A. SUCURSAL COLOMBIA, obedeció a motivos discriminatorios en razón a su estado de salud.

Segundo: CONDENAR a SAXON SERVICES PANAMÁ S.A. SUCURSAL COLOMBIA a REINTEGRAR al señor EDGAR BLANCO ISAZA, (...) al cargo que venía desempeñando o a uno de iguales o superiores condiciones a las que venía desempeñando al momento del despido, sin solución de continuidad, para lo cual deberá tener en cuenta las restricciones y recomendaciones médicas que este tenga.

Tercero: CONDENAR a SAXON SERVICES PANAMÁ S.A. SUCURSAL COLOMBIA a pagar al señor EDGAR BLANCO ISAZA, (...) los siguientes conceptos, tomando como salario mensual la suma de \$1'395.062:

1. Salarios dejados de percibir desde el 1 de agosto de 2010 hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro.
2. Cesantías dejadas de percibir desde el 1 de agosto de 2010 hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro.
3. Intereses a las Cesantías dejados de percibir desde el 1 de agosto de 2010 hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro.
4. Prima de Servicios dejadas de percibir desde el 1 de agosto de 2010 hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro.
5. Vacaciones dejadas de percibir desde el 1 de agosto de 2010 hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro.

Cuarto: CONDENAR a SAXON SERVICES PANAMÁ S.A. SUCURSAL COLOMBIA a pagar al señor EDGAR BLANCO ISAZA la suma de \$8'370.372.00, correspondientes a la indemnización de 180 días de salario contemplada en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Quinto: CONDENAR a SAXON SERVICES PANAMÁ S.A. SUCURSAL COLOMBIA a cancelar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Pensiones al Sr. EDGAR BLANCO ISAZA, desde el momento del despido, esto es, del 1 de agosto de 2010 y hasta que se haga efectivo el reintegro, teniendo como salario base la cifra \$1'395.062.00. Para tales efectos, el demandante deberá indicar en qué fondo de pensiones se encuentra afiliado, para que la respectiva administradora proceda a realizar el cálculo actuarial pertinente.

Sexto: DECLARAR NO PROBADA la excepción de prescripción, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Séptimo: ABSOLVER a SAXON SERVICES PANAMÁ S.A. SUCURSAL COLOMBIA respecto de las pretensiones de Culpa Patronal e indemnizaciones por daño material y moral, incoadas en su contra por el señor EDGAR BLANCO ISAZA como consecuencia del accidente de trabajo sufrido el 19 de noviembre de 2009, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Octavo: Como consecuencia de lo anterior, DECLARAR PROBADA la excepción de inexistencia de las obligaciones reclamadas, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Noveno: COSTAS de esta instancia a cargo de la parte demandada (...).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Bogotá DC, al resolver las apelaciones interpuestas por ambas partes, mediante sentencia de 26 de noviembre de 2019, revocó la del *a quo* y en su lugar absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra. Se abstuvo de condenar en costas.

En lo que interesa al recurso extraordinario, enmarcó como problema jurídico determinar si el demandante podía ser reintegrado al cargo que venía desempeñando o uno de mejor categoría y remuneración, por haber sido despedido sin permiso del Ministerio del Trabajo, por gozar de estabilidad reforzada al momento de la terminación de la relación laboral, según lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Manifestó que en las sentencias CSJ SL,18 de sept. de 2012, rad. 41845, SL, 16 de mar. del 2010, rad. 36115 y SL, 25 de mar. de 2009, rad. 35606, se reiteró que para que se acceda a la protección reseñada se requería que: *i)* el trabajador se encontrara en los grados de limitación de moderada del 15 al 25%, de severa mayor del 25% y menor del 50% o profunda del 50% o mayor; *ii)* que el empleador conociera de su estado de salud y *iii)* que la terminación de la relación laboral fuera por razón de su limitación física sin autorización del Ministerio de Trabajo posición reiterada en la sentencia CSJ SL11411-2017.

Indicó que conforme a los precedentes anteriores, la garantía de estabilidad laboral reforzada no cobijaba cualquier discapacidad, sino a aquellos trabajadores que tuvieran una condición de discapacidad con un grado de moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; no obstante, indicó que frente al art. 5 de la Ley 361, no era necesario que el trabajador estuviera previamente reconocido como una persona en condiciones de discapacidad o que se le identificara de esta manera en un carnet, pues lo realmente importante era que padeciera una situación de discapacidad en un grado significativo, previamente conocida por el empleador para activar las garantías que resguardaran su estabilidad.

Dijo que no constituían pruebas solemnes, pues no eran constitutivas de la condición del trabajador el carnet o la certificación que lo identificara como minusválido en los términos del artículo 5 o el dictamen que emiten las juntas

de calificación de invalidez, en tanto estos son algunos de los medios de prueba con los cuales se podía acreditar el grado de limitación física, psíquica o sensorial.

Refirió que,

(...)frente a las pruebas recaudadas relevantes para resolver, obra documentos expedidos por la ARL Liberty Seguros del 22 de enero de 2010, en la que indican diferentes restricciones en su labor como, evitar subir y bajar escaleras manuales y evitar movilizar pesos superiores a 15 kg a folio 41, recomendaciones laborales en la que señalan en primer lugar: que el actor podía reintegrarse a sus actividades laborales del 11 de marzo de 2010, guardando las restricciones de evitar flexo extensión repetitiva de rodilla derecha, evitar subir y bajar escaleras continuamente en rodilla derecha y movilizar un peso superior a 15 kg; a folio 42 del 13 de abril de 2010 la ARL le indicó al empleador demandado, continuidad de recomendaciones laborales reiterando las de la comunicación anterior; así mismo reposan incapacidades médicas a folio 46 del 24 de mayo de 2010 por 20 días; el 15 de junio del 2010 por 15 días folio 47; folio 48 del 29 de junio 2010 por 15 días; así mismo ha de resaltarse a folios 53 a 58, 67, 80, 85 aporta diferentes incapacidades, sin embargo, las mismas fueron otorgadas con posterioridad a la finalización del vínculo laboral; a folios 75, 79 y 92 a 101 obra historia clínica del actor; folios 117 y 118 comunicación al actor por la ARL donde le informan el pago de la indemnización por incapacidad permanente parcial por valor de \$50,129,764 con ocasión al accidente ocurrido el 19 de nov. de 2009; igualmente reposa dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral de la Junta Regional de Calificación del 10 de febrero de 2012 que le dictamina 44.26% de pérdida de capacidad laboral con fecha de estructuración 30 de septiembre de 2011, de origen accidente de trabajo, folios 119 a 123; dictamen de pérdida de capacidad laboral expedido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez con fecha 19 de julio de 2012 en que se dictamina 26.48% de pérdida de capacidad laboral fecha de estructuración 30 de septiembre del 2011, de origen accidente de trabajo, folios 124 a 128.

Consideró de las pruebas allegadas que no existía nexo de causalidad entre la fecha de terminación de la última incapacidad otorgada el 29 de junio de 2010 por 15 días (fº48) y la data del despido ocurrido el 1 de agosto de 2010,

toda vez que no existía un orden cronológico que conllevara certeza de que la causa del despido obedeció a las secuelas que dejó su accidente de trabajo, pues si bien no desconocía la intervención quirúrgica que se le practicó, así como el tratamiento adelantado por dicho evento, *«lo cierto es que la obra para la cual fue contratado el demandante se terminó el 1 de agosto de 2010 día en el cual finalizaron los trabajos de perforación del Pozo Casabe 1101 con el RIG 130, que fue la obra para la cual fue contratado el demandante, de conformidad con la cláusula sexta del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada».*

Manifestó que para la fecha del despido, el demandante no demostró que estuviera incapacitado, y que si bien obran dos dictámenes de pérdida de capacidad laboral, los mismos fueron proferidos con posterioridad a la terminación del vínculo, con una fecha de estructuración del 30 de septiembre de 2011, sin que por tanto acredite las exigencias establecidas en la Ley 361 del 97 y el artículo séptimo del Decreto 2463 del 2001, para ser considerado un trabajador que goce de fuero de salud, y por ende, de estabilidad laboral reforzada.

Por último, estimó que

[...] sin lugar a dudas la parte activa del presente litigio, no acreditó la existencia de un nexo causal entre el siniestro, enfermedad y el momento de la terminación unilateral del contrato, como quiera que no demostró haber estado incapacitado para la fecha de terminación de la relación, razón por la cual se exime a la convocada a juicio de su responsabilidad frente a la protección legal constitucional existente respecto a las personas en condiciones de debilidad manifiesta, con limitación

de capacidad laboral regulada por la Ley 361 del 97 y el artículo 7 del Decreto 2463 del 2001, encontrándose la parte actora por fuera de los presupuestos establecidos en dicha ley, de donde presuntamente procedería el reintegro deprecado de conformidad con la jurisprudencia precedentemente anotada [...] sentencia del 16 de marzo de 2010 radicado 36115, como la sentencia radicado 3754 del 1 de enero del mismo año [...].

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia del Tribunal, para que, en sede de instancia, la Corte confirme en su integralidad la de primer grado.

Con tal propósito, formula tres cargos por la causal primera de casación, que fueron oportunamente replicados y que se estudiaran de forma conjunta, al perseguir el mismo fin.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de vulnerar por la vía directa, por infracción directa, los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 2,13,47 y 54 de la Constitución Política.

Afirma que por mandato legal y constitucional, las personas en situación de debilidad manifiesta, tienen derecho a permanecer en sus puestos de trabajo dado que

cuentan con la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que el despido de un trabajador por razón de su limitación, sin la autorización del Ministerio del Trabajo, no produce efecto alguno, y en caso de que se llegase a consumar, se *«debe asumir la ineficacia del despido» así como el pago de la respectiva indemnización»;* que era necesario aclarar, que el actor tenía una pérdida de capacidad laboral superior al 25%, esto es, estaba en una situación de discapacidad severa.

Transcribe apartes de las sentencias CSJ SL, 30 en. 2013, rad. 41867, CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207.

VII. RÉPLICA

Explica que el cargo adolece de defectos de técnica que no pueden pasarse por alto, tales como: no se señala ninguna modalidad de violación de la ley alegada, se limita a decir que el cargo es por la vía directa; que se limita a citar jurisprudencia relativa a los requisitos y condiciones de aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997, pero no explica de qué forma se incurrió en la alegada violación de las normas mencionadas.

Afirma que el Tribunal no se equivocó, pues se ciñó a los dictámenes de calificación y, determinó que la pérdida de capacidad laboral del actor, se estructuró de forma posterior a la terminación del contrato de trabajo; agrega que no se encontraba incapacitado al momento de terminación del vínculo en agosto de 2010, amén que la modalidad de su

contrato fue por duración de la obra o labor contratada, cuya terminación coincide con la finalización de dicha labor, esto es, el agotamiento de su objeto, desvirtuándose la existencia de cualquier móvil discriminatorio para la terminación del contrato; razón por la que no se requería autorización del Ministerio de Trabajo.

VIII. CARGO SEGUNDO

Advierte que, por la vía directa, el fallo gravado infringe por «*falta de aplicación*» los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 2, 13, 47 y 54 de la Constitución Política.

Indica que los artículos constitucionales acusados, establecen las obligaciones del Estado y de los empleadores para proteger a los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, que se dejaron de aplicar para absolver a la demandada.

Afirma que le correspondía al empleador, demostrar que el despido fue por una causa diferente al estado de salud del demandante -inversión de la carga de la prueba-, ya que existía una presunción que no fue desvirtuada, esto es, que el despido fue con ocasión del padecimiento del actor y no la terminación de la obra para la que fue contratado, en tanto la empresa no aportó la liquidación del contrato de trabajo del empleador con Ecopetrol.

IX. RÉPLICA

Arguye que, aunque el cargo se dirige por la vía directa, su desarrollo se encamina a derruir los sustentos probatorios que tuvo en cuenta el Colegiado, para concluir que el contrato de trabajo se pactó por duración de la obra o labor contratada y que finalizó por el agotamiento de su objeto; que se parte de una premisa equivocada, cual es que se hubiese activado la presunción de que el contrato de trabajo finalizó por razón de las limitaciones de salud del actor.

X. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia de vulnerar por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el Decreto Reglamentario 2177 de 1989.

Enrostra como error de hecho: *“En dar por probado sin estarlo, que la entidad accionada desconocía el estado de salud del demandante. En considerar, que la demandada no requería autorización previa de la oficina de trabajo para proceder al despido de la demandante».*

Manifiesta que,

No se apreciaron las incapacidades, tratamiento médico (*sic*) del actor, y los dictámenes desde el primero hasta el último de la dirección (*sic*) Nacional de Invalidez que le otorgo una una (*sic*) disminución de capacidad laboral en un 26.48%, que obran a folios 46 a 54, folios 58 a 108 y folios 124 a 137 del expediente y la carta de terminación del contrato de trabajo. Era imposible que estando en tratamiento, el actor pudiese aportar el examen de su calificación cuando este se hace es al final del tratamiento.

XI. RÉPLICA

Indica que el cargo carece de demostración; y *«ni que decir de la falta de mención de errores de naturaleza fáctica que sean manifiestos y ostensibles a simple vista»*; que omite atacar la totalidad de sustentos probatorios de la sentencia, en relación con el estado salud del actor al momento de la finalización de su contrato de trabajo, pues el Tribunal no solo consideró los dictámenes de las juntas calificadoras, sino las incapacidades médicas emitidas en vigencia del contrato de trabajo; dice que el ataque parte de un supuesto equivocado, pues en la sentencia nunca se dijo que el empleador no conociera la situación de salud del demandante.

XII. CONSIDERACIONES

Dada la orientación por la vía directa de los cargos primero y segundo el ejercicio dialéctico del recurrente debió ceñirse con apego a la técnica con la finalidad de demostrar el desacierto jurídico endilgado, en este caso, explicar en qué consistió la infracción directa que, a su juicio, efectuó el sentenciador del compendio normativo denunciado.

Así mismo, en la tercera acusación que se dirige por la vía indirecta, era deber del recurrente demostrar el error de hecho que menciona, mediante el ejercicio argumentativo respecto del análisis de las pruebas dejadas de apreciar o, no

valoradas, confrontadas con lo considerado por el juez de apelaciones, según sea el caso.

En todo caso, al margen de los errores de índole técnico en que incurre la censura de la lectura integral de la demanda de casación, la Sala logra discernir que lo que se persigue es la protección prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, pues al momento de la finalización del contrato de trabajo por duración de la obra o labor, se encontraba en proceso de recuperación médica, tras haber sufrido un accidente laboral.

El operador judicial plural, estimó que el demandante no estaba cobijado por la protección preceptuada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, dado que la finalización de la relación laboral fue por la terminación de la obra para la cual estaba contratado aunado a que el actor no se encontraba incapacitado y los dictámenes de pérdida de capacidad laboral fueron proferidos con posterioridad a la terminación del vínculo y la fecha de estructuración de 30 de septiembre de 2011, también se dio tiempo después; por lo que no se encontraba bajo los presupuestos de protección de la citada normativa.

En cuanto al primer argumento del *ad quem*, esto es, la obligación de solicitar permiso al Ministerio del Trabajo, por tratarse de un contrato por duración de la obra o labor que culminó por la terminación de la misma, se memora la sentencia CSJ SL2586-2020, que enseñó que la estabilidad reforzada derivada del art. 26 de la Ley 361 de 1997, procede

en todas las modalidades del contrato de trabajo. Allí se expuso:

Así mismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido. Por el contrario, su texto alude que *ninguna* persona «*podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad*», de modo que la garantía se despliega a todas las modalidades contractuales. En idéntico sentido, la Corte Constitucional en sentencia SU-049-2017 refirió que la estabilidad laboral reforzada «*aplica a todas las alternativas productivas*», premisa que se reiteró en sentencia T-118-2019 al señalarse que la garantía engloba a «*cualquier modalidad de contrato*».

Adicionalmente, la protección de las personas con discapacidad la garantizan normas de alta jerarquía y amplio espectro, como los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y hoy en día la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, instrumentos que hacen parte del bloque de constitucionalidad y que, sin duda, están llamados a operar en todas las formas contractuales. Lo contrario implicaría establecer distinciones donde la Constitución y ley no las hacen, peor aún, conllevaría a afirmar que los derechos fundamentales en el trabajo son una conquista exclusiva de los empleados tradicionales y no de los trabajadores en general.

Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.

En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil,

hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa *objetividad*, más allá del simple vencimiento del plazo.

En consecuencia, la Corte adocina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora.

De lo anterior se vislumbra equivocación del *ad quem*, en torno a que el impugnante no estaba incapacitado y que la fecha de estructuración establecida en el dictamen, fue posterior a la del despido, pues debe decirse que hay libertad probatoria para acreditar los presupuestos que dan lugar a una discapacidad relevante.

En la sentencia CSJ SL711-2021, se mantuvo el parámetro de que la discapacidad «[...] comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral», y también se sostuvo que su «acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual [...]», criterio que según lo expresado por esta Corte, no desconoce el carácter relevante que tienen para estos casos, las evaluaciones técnicas realizadas, de conformidad a las pautas de los manuales de calificación de la invalidez (sentencia CSJ SL572-2021).

En el *sub lite*, se evidencia que el actor sufrió un accidente de trabajo el 19 de noviembre de 2009, que conllevó que fuera diagnosticado con «*Lesión de menisco y LCA en rodilla derecha*», que se le expidieron incapacidades el 24 de mayo, 15 de junio y 29 de junio de 2010, la primera por 20 días y las últimas por 15 días (fs.º 46 a 48); que de forma posterior al despido, el 23 de agosto de 2010, el ortopedista tratante le asigna cita dentro de un mes (f.º 50).

De los anteriores supuestos, se logra extraer que el demandante se encontraba en tratamiento médico vigente, debido a las secuelas que le ocasionó el accidente del trabajo; de modo, que, al proceder la empresa a terminarle el vínculo contractual, se presume dicha conducta como discriminatoria, y de contera, debía demostrar en juicio, la ocurrencia de una causal objetiva, como se argumentó en la sentencia CSJ SL1360-2018.

Y esto es así, por cuanto tal como lo advierte la censura, existía una presunción legal que establece el art. 26 de la Ley 361 de 1997; así lo adoctrinó la Corte en el fallo CSJ SL1360-2018, que al efecto, dijo:

En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios [...] en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio (...).

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (Subraya fuera del texto)

(...)

Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada. (Subraya la Sala)

De suerte que las personas que se hallan en situación de vulnerabilidad, bien sea porque han sido formalmente calificados con discapacidad o porque los aqueja una afección que reduce sustancialmente sus posibilidades de continuar laborando en condiciones habituales, están incluidos dentro del margen de protección de la estabilidad laboral reforzada.

Lo anterior se acompasa con la documental en la que la ARL Liberty le otorga una serie de incapacidades al recurrente, así como del médico tratante (f.º 57 a 59), las historias clínicas que dan cuenta que se le realizaron cuatro cirugías en la rodilla lesionada, en razón del accidente de

trabajo y el estado incapacitante en el que se encontraba, por estar en manejo fisioterapéutico (f.º 71 a 79), y el estado clínico que le otorgó una pérdida de capacidad laboral del 26.48% (f.º.126 y 127).

De cualquier modo, de acuerdo con los antecedentes del caso, el demandante antes de que se le diera por culminado el vínculo contractual, se encontraba en proceso de recuperación, por causa del accidente de trabajo que padeció y que le dejó secuelas que le impedían, como ya se dijo, ejercer su actividad de manera normal, realidad de la que era plenamente conocedora la demandada pero que, pese a ello, decidió finiquitar el contrato, lo que pone de presente el trato discriminatorio, pues el trabajador estaba en una situación que obligaba un tratamiento diferenciado, de manera que la empresa tenía la obligación de mantenerlo en su puesto de trabajo y tramitar oportunamente la autorización ante el Ministerio del Trabajo.

En consecuencia, los argumentos expuestos por el Tribunal no están acorde a la doctrina jurisprudencial sentada por esta Corporación y, por tanto, se acreditan los yerros tanto facticos como jurídicos, al considerar que el actor no gozaba de la protección del art. 26 de la Ley 361 de 1997 y entendió como causal objetiva, la culminación de la obra o labor contratada, desatendiendo así el estado de salud del trabajador.

Así las cosas, emerge evidente la equivocación del Tribunal en cuanto argumentó que no operaba la estabilidad

reforzada del actor dada la situación de discapacidad en la que se encontraba al momento del despido, lo que conllevó que revocara la sentencia condenatoria del *a quo*, frente a este pedimento para en su lugar absolver a la demandada. Es por ello, que su decisión debe ser quebrantada en este punto.

Sin costas en sede extraordinaria, dada la prosperidad de las acusaciones.

XIII. SENTENCIA DE INSTANCIA

El *a quo* concluyó que de conformidad con el acervo probatorio, el actor al momento del despido aunque no se encontraba incapacitado, sí estaba en tratamiento médico debido al accidente de trabajo; que siguió padeciendo limitaciones pues posterior al despido, se le realizaron tres cirugías y recibió múltiples incapacidades hasta llegar a la calificación del 26.48% de pérdida de capacidad laboral, por lo que consideró que gozaba de la protección que establece el art 26 de la Ley 361 de 1997 y en consecuencia, concluyó que el despido obedeció a motivos discriminatorios en razón al estado de salud del demandante.

Inconforme con la decisión, la apoderada de Saxon Services de Panamá SA, presentó recurso de apelación para lo cual argumentó, en síntesis, que no se cumplían los presupuestos previstos en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, en tanto en el acervo probatorio no existía prueba alguna que

demonstrara que el actor no podía desempeñar el cargo con total normalidad, no estaba incapacitado al momento del despido y no estaba calificado por la Junta Nacional de Calificación de invalidez, además que la ARL informó a la empresa que el actor se encontraba en condiciones de desempeñar el cargo con normalidad al momento del despido. También hizo referencia a que la culminación del vínculo labor se dio por la finalización de la obra por la cual había sido contratado.

Se hace necesario precisar que la inconformidad del demandante frente al fallo del juzgador de primer grado, se centró en el reconocimiento de la indemnización que establece el artículo 216 del CST con ocasión al accidente ocurrido el 19 de noviembre. de 2009, situación que no fue objeto del recurso de casación y que por tanto la Sala se abstiene de estudiar.

Por lo dicho, bastan las consideraciones vertidas en sede extraordinaria, para afirmar que Edgar Blanco Isaza se encontraba con limitaciones en su estado de salud, con ocasión a las secuelas que le produjo el accidente laboral ocurrido en la empresa demandada y, por tanto, se encontraba amparado por la Ley 361 de 1997. De manera, que la terminación de la que fue objeto, fue discriminatoria, en tanto no medió autorización expresa del Ministerio de Trabajo.

Importa precisar que, aunque en el recurso de apelación la apoderada de la demandada menciona que contaba con la información de la ARL al momento del despido de que el actor podía desempeñar el cargo con total normalidad, no se evidencia dicha prueba dentro del plenario.

Por las anteriores razones, se confirmará la sentencia proferida el 9 de julio de 2019 por el Juzgado Treinta y Tres Laboral del Circuito de Bogotá DC.

Costas en ambas instancias a cargo de la demandada.

XIV. 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, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, el 26 de noviembre de 2019, en el proceso que promovió **EDGAR BLANCO ISAZA**, contra **SAXON SERVICES DE PANAMA SA**, en cuanto revocó el fallo condenatorio del juez de primer grado.

En sede de instancia, se **RESUELVE**:

CONFIRMAR la sentencia proferida el 9 de julio de 2019 por el Juzgado Treinta y Tres Laboral del Circuito de Bogotá DC, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.