

Radicación n.º 71130

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL5451-2018

Radicación n.º 71130

Acta 44

Bogotá, D. C., diez (10) de diciembre de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por la sociedad INGENIERÍA, SERVICIOS, MONTAJES Y CONSTRUCCIÓN DE OLEODUCTOS DE COLOMBIA –ISMOCOL DE COLOMBIA S.A.-, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Villavicencio el 11 de noviembre de 2014, dentro del proceso ordinario laboral promovido en su contra por ARNULFO GÁMEZ RICO.

I. ANTECEDENTES

Arnulfo Gámez Rico demandó a la sociedad Ingeniería, Servicios, Montajes y Construcción de Oleoductos de Colombia (en adelante Ismocol de Colombia S.A.), para procurar, en lo que interesa al recurso de casación, que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 29 de noviembre de 2011 y el 27 de marzo de 2012 que finalizó por decisión unilateral del empleador, sin justa causa, encontrándose en estado de incapacidad. Como consecuencia de ello, solicitó de forma principal que fuera reintegrado al cargo que desempeñaba al momento de su despido o uno de igual o superior categoría y al pago de los salarios, las prestaciones sociales, las vacaciones y las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral desde el momento de su desvinculación y hasta que se produjera la reinstalación.

De manera subsidiaria, solicitó el pago «[...] del 100% del salario» hasta que se produzca su rehabilitación o readaptación, la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, la «[...] declaración de su incapacidad permanente parcial», las incapacidades generadas, las indemnizaciones previstas en los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, más la indexación.

Fundó sus pretensiones en que comenzó a prestar sus servicios el 29 de noviembre de 2011 en el cargo de «ayudante técnico esmerilador» con una asignación mensual de \$1.690.000 y que sufrió un accidente de trabajo el 5 de marzo de 2012 cuando tras haber sentido «un dolor en la cintura» acudió al servicio médico del empleador donde una enfermera de éste aplicó una inyección que lesionó su nervio ciático izquierdo, lo que, dado su carácter degenerativo, ha perdido progresivamente la capacidad de locomoción y ha sufrido fuertes dolores. Indicó que su contrato de trabajo fue finalizado el 27 de marzo de 2012 sin justa causa por el empleador, sin autorización del Ministerio del Trabajo y

«[...] fecha para la cual el médico tratante apenas practicaba las valoraciones médicas para poder establecer la dolencia» que lo aquejaba.

La sociedad demandada contestó oponiéndose a las pretensiones. Aceptó la existencia de una relación laboral, sus extremos laborales y el cargo desempeñado. Aclaró que el salario devengado ascendió a la suma de \$1.620.000 y que su contrato finalizó por el cumplimiento del plazo pactado en tanto lo fue a término fijo que se prorrogó legalmente. Señaló que el demandante nunca reportó accidente de trabajo alguno ni existe registro de consulta por urgencias o atención general el día 5 de marzo de 2010, así como que las manifestaciones realizadas sobre un procedimiento de una enfermera carecen de sustento técnico y demuestran que sus dolencias tenían origen con anterioridad, en adición a que sólo existió una remisión del paciente a la EPS de afiliación con unas «[...] precisas recomendaciones e instrucciones de reposo, en razón del dolor que afirmaba padecer».

Terminó por afirmar que según la historia clínica, el actor posee una «lesión nervio ciático a determinar» de lo que no puede afirmarse que su origen estuvo en la mala praxis de una «inyección» narrada en la demanda o de un accidente de trabajo.

Formuló las excepciones de mérito de pago, inexistencia de la obligación de indemnizar, abuso del derecho, transacción, cumplimiento de las obligaciones del empleador y ausencia de culpa patronal.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 1° Civil del Circuito de Descongestión de Puerto López (Meta), mediante sentencia del 15 de mayo de 2013, resolvió declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 29 de noviembre de 2011, que finalizó por decisión unilateral e injusta del empleador el 27 de marzo de 2012 mientras el actor se encontraba en situación de debilidad manifiesta y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por lo que el despido resultó ineficaz. Tras ello, ordenó su reintegro al cargo que desempeñaba o uno de igual o superior salario, acorde a las condiciones de salud, así como al pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejadas de percibir con sus respectivos incrementos y el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral desde la terminación del contrato y hasta su desvinculación.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de ambas partes, conoció del asunto la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Villavicencio, que en sentencia del 11 de septiembre de 2014, resolvió confirmar la providencia impugnada.

Como sustento del fallo, el ad quem estableció que el demandante estaba amparado por el principio de estabilidad laboral reforzada dado que se demostró que fue despedido estando en incapacidad. Recordó el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto 019 de 2012 y aseguró que la jurisprudencia de esta Corporación había sentado en la sentencia con radicación 32532 de 2008, que los únicos beneficiarios de aquella indemnización eran quienes tenían un grado de discapacidad del 15% en adelante, es decir, con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Aclaró, sin embargo, que la jurisprudencia constitucional ha entendido que una limitación que impida a un trabajador ejercer las funciones para las que fue contratado en

condiciones normales, le asegura una protección de estabilidad laboral reforzada y, por ende, no podría ser despedido sin una previa autorización del Ministerio del Trabajo y a falta de éste, sería acreedor de una indemnización de 180 días de trabajo y su despido ineficaz. Aseguró que la prueba idónea de la pérdida de capacidad laboral era la prueba pericial por la Junta de Calificación de Invalidez, y para la prueba de la incapacidad, se encontraban las EPS y las ARL, así como servía la misma confesión del empleador o documentos emanados de éste, donde constaba tal condición.

Adujo que la prueba de la debilidad manifiesta, imponía una prueba técnico-científica, que podía complementarse con testimonios, sin que éstos fueran suficientes por sí solos para su calificación, dado que lo único que buscaban era comprobar el estado de deterioro de la salud del trabajador para cumplir con sus funciones normales de forma que en caso de despido, quedara por fuera del mercado laboral.

Manifestó que se aportaron al proceso el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año; los otrosíes de prórrogas el 28 de diciembre de 2011, el 27 de enero de 2012 y el 26 de febrero del mismo año; la carta de terminación unilateral del contrato del 26 de febrero de 2012 por expiración del plazo pactado; las incapacidades continuas desde el 12 de marzo hasta el 12 de mayo de 2012; el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta del 21 de febrero de 2013, donde se señaló como pérdida de capacidad laboral del 21,10% con origen común con fecha de estructuración del 5 de marzo de 2012; y la liquidación del contrato de trabajo.

A su turno, informó que el demandante adujo estar incapacitado hasta el 14 de marzo de 2013 y que reportó el accidente de trabajo del 5 de marzo de 2012 a sus superiores jerárquicos y aclaró que no le fue notificada terminación del contrato y que le pagaron la liquidación del caso. Por su parte, respecto del interrogatorio de parte del representante legal de la empresa demandada, indicó que el actor nunca reportó accidente de trabajo alguno y que simplemente acudió al médico de la empresa quien le identificó un dolor en la espalda y fue remitido a su EPS respectiva. Dijo que aceptó que existieron algunas incapacidades discontinuas pero que no le constaba si al momento de la terminación, se encontraba con alguna afectación en la salud y que el empleador no acudió al Ministerio del Trabajo dado que, en el estudio realizado, se estimó que no era necesario aquello.

El ad quem escuchó el testimonio de Víctor Julio Rodríguez, quien dijo que era administrador desde 1989 y no conocía si el demandante puntualmente había tenido alguna afectación de salud pero que no fue reportado accidente de trabajo alguno. De Arturo Ruso, trabajador de la empresa demandada en calidad de Supervisor de Seguridad, dijo que sentó que al demandante cuando se identificó con un dolor, que fue al servicio médico y remitido a la EPS, luego no regresó al sitio de trabajo, y que no le constaba la terminación del contrato. Afirmó que no existió reporte de accidente de trabajo y que se dio cumplimiento al área de seguridad industrial, lo que a su vez confirmó el testigo José Julián Ospina.

Estableció que, a pesar del preaviso, se demostró que el demandante sí fue despedido en estado de incapacidad, es decir, en estado de limitación física, dado que la terminación se produjo el 27 de marzo de 2012 y al demandante se le concedieron incapacidades ininterrumpidamente entre el 12 de marzo y el 12 de mayo del mismo año.

El hecho de que el contrato fuera a término fijo o se hubiera preavisado oportunamente

que no se renovarían su contrato al vencimiento del término, y que la afectación en la salud fuera de origen común con ocurrencia el 5 de marzo de 2012, no exoneraba a la empresa de solicitar al Ministerio del Trabajo el permiso necesario para el despido del trabajador, dado que al estar incapacitado, se encontraba en un estado de debilidad manifiesta, por lo que el éste era ineficaz.

Así mismo, indicó que en el actor se presentaba el elemento de estabilidad laboral reforzada en tanto fue calificado con 21,10% de pérdida de capacidad laboral con fecha de estructuración el 5 de marzo de 2012, la cual, a pesar de ser calificada con posterioridad, podía ser previsible dado que fue incapacitado desde el 12 de marzo de 2012. Es decir que, a la terminación del contrato, llevaba 15 días continuos de incapacidad, lo que imponía el deber de realizar medidas de verificación del estado de salud antes de su desvinculación.

De otro lado, afirmó que así no se tuviera en cuenta la pérdida de capacidad laboral, dado que no se había pedido su valoración al momento de la terminación y el preaviso, ya estaba probado que para aquella fecha el actor se hallaba en incapacidad, que por sí solo daba lugar a la estabilidad laboral reforzada, de lo cual aseguró que no podía decirse que la empresa la desconociera, dado que en la liquidación se hizo por todo el tiempo sin registrar falta alguna al trabajo y en la misma se reconocen dos incapacidades.

En el mismo sentido la empresa sí sabía porque un testigo indicó que el demandante fue enviado a enfermería y luego no volvió. Así, si la empresa no conocía la incapacidad de los últimos 15 días previos a la terminación, no se reconocería todo el tiempo laborado y se hubiera procedido al reembolsado las incapacidades, pues ante la ausencia lo procedente sería un proceso disciplinario o no se contaría en la liquidación de prestaciones sociales hasta el último día.

Insistió en que otro hecho indicador de que el empleador conocía de la incapacidad del actor, se desprende de la manifestación del representante legal de la sociedad demandada cuando aceptó que no acudió al Ministerio del Trabajo al no ser necesario sin estudiar si el trabajador estaba en debilidad manifiesta.

Indicó que, de acuerdo con lo señalado por la Corte Constitucional, en los contratos de trabajo a término fijo si bien la finalización del plazo previo preaviso constituyen causa legal, no se trata de una justa causa cuando el trabajador está en estado de debilidad manifiesta por lo que debe acudir al Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo laboral. En este caso, la autoridad administrativa valorará si hay continuidad en el cargo y en el objeto social, si subsisten las causas que dieron origen al contrato y si el trabajador cumplió con las obligaciones inherentes al cargo.

Como el demandante estaba incapacitado al momento del despido y el empleador no pidió permiso al Ministerio del Trabajo, se presumía que la causa del mismo fue la disminución de la capacidad laboral para aquella época, lo que no fue desvirtuado. En cuanto a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indicó que independientemente de la procedencia o no de ésta, no había lugar a una condena dado que el demandante elevó tal pretensión de forma subsidiaria y prosperaron las principales.

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

V. **ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la sociedad recurrente que la Corte case la sentencia impugnada en cuanto confirmó la condena por despido injusto y modificó su monto; para que en sede de instancia, revoque la sentencia condenatoria de primer grado y absuelva a la demandada de las pretensiones elevadas en su contra.

Con tal propósito formuló cinco cargos por la causal primera de casación, por las vía directa e indirecta, los cuales, carentes de oposición, pasan a ser examinados por la Corte conjuntamente en la medida en que comparten argumentación y persiguen el mismo fin.

VI. **PRIMER CARGO**

Acusó la sentencia recurrida de violar por la vía directa, por aplicación indebida, los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo y 26 de la Ley 361 de 1997.

Fundó el cargo en que el Tribunal se equivocó al considerar que la incapacidad laboral temporal ocurrida después del preaviso para la no renovación del contrato de trabajo a término fijo y la pérdida de capacidad laboral, pueden dejar sin efecto tal acto jurídico y convertirlo en un despido, confundiendo la figura de la terminación del contrato por vencimiento del plazo y el despido en sí mismo, considerando además que estas situaciones que se extendieron en el tiempo, motivo por el cual el preaviso existió y tiene validez.

Así, el ad quem no analizó que no hubo un despido y supuso que la incapacidad del trabajador posterior a la notificación del preaviso generó la consecuencia de dejarlo sin efecto.

Aseguró que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 distinguió entre la terminación del contrato y el despido, exigiendo que se solicitara permiso previo al Ministerio del Trabajo en ambos casos, pero en la decisión de no renovación no era necesario hacerlo y por ende no aplicaban los presupuestos de dicha norma legal.

Finalizó indicando que los presupuestos jurídicos en que apoyó el Tribunal su decisión, fueron sentencias de la Corte Constitucional sin hacer un análisis de fondo de la línea jurisprudencial o sentencias de unificación, por lo que no eran aplicables al caso en estudio y se dejaban de lado otras que sí denegaron el amparo solicitado, sin tomar en consideración las posturas de esta Corporación en torno a la procedencia de la estabilidad laboral reforzada.

VII. **SEGUNDO CARGO**

Acusó la sentencia recurrida de violar por la vía directa, por interpretación errónea, los artículos 5 y 26 de la Ley 361 de 1997, 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el 5º, numeral primero, literal c) de la Ley 50 de 1990.

Sustentó el ataque indicando que el Tribunal equivocó el entendimiento que esta Corporación ha dado a la estabilidad laboral reforzada, el cual sólo procede respecto de sujetos con limitaciones posteriores al 25%, que la causa de terminación sea «por razón de su limitación física» y que no existe presunción alguna en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; de forma que de haber aplicado los lineamientos previos, hubiera concluido que

el demandante no era sujeto de protección constitucional, en adición a que verdaderamente no tuvo ocurrencia un despido.

VIII.

TERCER CARGO

Acusó la sentencia recurrida de violar por la vía indirecta, «por error de hecho», el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como error evidente de hecho, describió el de:

[...] declarar probado sin estarlo, que la causa de terminación del contrato fue la disminución de la capacidad laboral del actor al aplicar una presunción no consagrada en la ley y desconocer que estaba probado que el preaviso que dio lugar a la no renovación del contrato se entregó antes del evento que dio lugar a las incapacidades y a la pérdida de capacidad laboral.

Apoyó el ataque en que el Tribunal desconoció la línea jurisprudencial de esta Corporación «[...] según la cual no existe presunción legal que la terminación del contrato tuvo como causa la discapacidad y que quien la alega debe probarla». Indicó que jurisprudencialmente ante evidencias del conocimiento del empleador de la condición de discapacidad del trabajador, se ha invertido la carga de la prueba, pero la decisión de la no renovación del contrato mediante preaviso fue anterior a las incapacidades.

IX.

CUARTO CARGO

Acusó la sentencia recurrida de violar por la vía indirecta, «por error de hecho», el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como error evidente de hecho, describió el de:

[...] declarar probado sin estarlo, que se trató de un despido injusto a pesar que las pruebas documentales e incluso algunos apartes de la sentencia de segunda instancia reconocen que se trató de una terminación del contrato por vencimiento del término.

Fundó el cargo en que había una violación por la vía indirecta de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo cuando el Tribunal consideró que estaba acreditado el despido cuando «[...] en las pruebas documentales aportadas está acreditada la terminación del contrato por vencimiento del término».

X.

QUINTO CARGO

Acusó la sentencia recurrida de violar por la vía indirecta, «por error de hecho», los artículos 61 del Código Sustantivo del Trabajo, 5 de la Ley 50 de 1990 y 26 de la Ley 361 de 1997.

En la demostración del cargo sostuvo que el Tribunal dio por probada una situación sin estarlo:

[...] como es la de atribuirle al demandante el fuero de estabilidad laboral reforzada, por el simple hecho de encontrarse incapacitado al momento en que llegó el plazo extintivo del contrato laboral, lo que constituye un error ostensible de conformidad con las pruebas allegadas y valoradas por el ad-quem.

Luego, si estaba probado que el contrato terminó por una causa legal, que al momento del preaviso éste gozaba de buena salud y que la pérdida de capacidad laboral del 21.10% de

origen común y estructuración el 5 de marzo de 2012 fue aportada en el proceso, no era dable concluir que el actor estaba amparado por la estabilidad laboral reforzada y que por el solo hecho de estar incapacitado, debía renovársele el contrato, en tanto su pérdida de capacidad laboral no era moderada, desconociendo que no hubo un despido y que aquel no probó su condición de aforado constitucional.

XI.

CONSIDERACIONES

Debe comenzar la Sala por señalar que los cargos tercero, cuarto y quinto, que fueron enfilados por la vía indirecta, contienen yerros que hacen imposible su estudio en sede extraordinaria.

En efecto, lo primero que se advierte de los cargos en mención corresponde a que el casacionista reprocha del Tribunal haber reconocido la protección legal prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al demandante sin tener derecho a ella, en tanto no se cumplían los requisitos para acceder a la misma. Sin embargo, en modo alguno se encuentra incluida en la estructura de los ataques la denuncia de las pruebas omitidas o mal valoradas por el Tribunal, lo que era su deber y cuya ausencia hace imposible el análisis de los cargos. Ahora bien, ni siquiera de la demostración sucinta de cada uno de los cargos podría colegirse el medio probatorio cuyo análisis equivocado o ausencia de éste se le imputaba al ad quem, a pesar del compendio de pruebas que juiciosamente sí citó el fallador de segundo grado en la estructuración de su decisión.

En el mismo sentido, no puede perderse de vista que este recurso extraordinario no le permite a la Corte juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste la razón, habida cuenta que su labor, siempre que el recurrente sepa plantear la acusación, se limita a enjuiciar la sentencia impugnada con el objeto de establecer si el juez de apelaciones al dictarla observó las normas jurídicas que estaba obligado a aplicar para rectamente dirimir el conflicto (CSJ AL1292-2017).

En los términos analizados, la sustentación de los cargos tercero, cuarto y quinto se asemeja más a un alegato propio de las instancias respectivas, que a una argumentación adecuada y concisa, donde la censura cumpla con la obligación de demostrar de forma clara y coherente los eventuales yerros en que, a su juicio, incurrió el Tribunal al adoptar la decisión impugnada. La dialéctica de la casación, en síntesis, no reside en desplegar meras interpretaciones discordantes u opuestas de las del ad quem sino en acreditar sus yerros (CSJ SL841-2013).

En las acusaciones descritas, el recurrente intentó traducir su acusación en una justificación de los motivos por los cuales su pretensión debía prosperar en la forma planteada, olvidando que la sede casacional no es una tercera instancia y que los argumentos que se plantean en el escenario extraordinario de la casación están conducidos a confrontar la sentencia definitiva de las instancias, por lo que las alegaciones de parte son ajenas al trámite del recurso que se decide, como ya ha tenido oportunidad la Corte de mencionarlo con antelación en diversas oportunidades, entre otras, en las providencias CSJ SL, 28 agosto 2012, radicación 43009 y CSJ AL1932-2017.

Ahora, la Sala encuentra que sólo el ataque que elevó la censura en los cargos primero y segundo, por la vía directa, al menos, cuentan con los elementos mínimos para desatar el estudio de la Corte en los límites de su competencia.

De esta forma, al estar encaminados ambos ataques por la vía del puro derecho, la censura forzosamente acepta las conclusiones fácticas del Tribunal, lo que metodológicamente, y en lo

que interesa al recurso extraordinario, pueden resumirse en que a) existió una relación de trabajo entre las partes desde el 29 de noviembre de 2011 hasta el 27 de marzo de 2012; b) que este vínculo fue terminado por vencimiento del plazo pactado previa la notificación el 26 de febrero de 2012 de la comunicación de no prórroga del contrato de trabajo o preaviso, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo; c) que el demandante estuvo incapacitado de manera continua desde el 12 de marzo de 2012 hasta el 12 de mayo del mismo año por afectaciones en la salud de origen común; d) que mediante dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta, realizado el 21 de febrero de 2013, se señaló como pérdida de capacidad laboral del 21,10% con origen común cuya fecha de estructuración fue el 5 de marzo de 2012; y e) que a la finalización del contrato de trabajo, se liquidaron y pagaron las acreencias laborales adeudadas.

En claro lo anterior, el problema jurídico que propuso la censura corresponde a establecer si se equivocó el Tribunal al considerar que el actor era beneficiario de la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y si la terminación del contrato del demandante resultó ineficaz por no haber estado precedido de la autorización consagrada en tal normativa, y tras ello, conceder su reintegro.

Por razones metodológicas, esta Sala abordará el estudio del problema planteado primero desde los alcances de la protección, después las condiciones que la hacen posible y finalmente el estudio del caso en concreto.

1. La protección legal y constitucional de las personas en condición de debilidad manifiesta por afectaciones en su salud

La Corporación recuerda que el origen de la protección especial a personas que cuentan con capacidades diversas o en situación de discapacidad, se encuentra en el artículo 13 constitucional, que tras declarar que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, precisa que el Estado «[...] promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados» y que, en función de ello, «[...] protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan».

Sobre aquel sustrato constitucional debe entenderse el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, respecto del cual abundantes pronunciamientos se han hecho por esta Corporación, entre muchos otros, en las providencias CSJ SL2905-2018, CSJ SL2401-2018, CSJ SL2401-2018, CSJ SL2356-2018, CSJ SL2146 de 2018, CSJ SL2814-2018, CSJ SL2786-2018 y CSJ SL1360-2018; en el último de los cuales la Sala aclaró que:

Para contrarrestar la desventaja social de las personas con discapacidad y garantizar su inclusión, se han proferido diferentes normas a nivel nacional y supranacional orientadas a la sensibilización de la sociedad en general y a promover su participación en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural.

[...]

Las medidas adoptadas en favor de las personas con discapacidad tienen una particular proyección en el campo laboral, donde de forma idéntica a otros ámbitos sociales, se asientan fuertes actitudes, estructuras y prácticas empresariales tendientes a anular o dejar sin efecto el reconocimiento y disfrute de los derechos de los trabajadores con deficiencias físicas, sensoriales y mentales.

Estas actitudes y prácticas, unas veces manifiestas, otras más sutiles o aparentemente neutras, se ponen en marcha en diversas etapas del trabajo: la selección, contratación y empleo, continuidad, promoción y el suministro de condiciones laborales seguras y saludables. Por ello, para hacerles frente y disuadir su uso, se ha acudido no solo a su prohibición sino también al establecimiento de acciones, medidas, reglas especiales de estabilidad reforzada, presunciones legales, autorizaciones o sanciones.

Luego, un trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta por las afectaciones en su estado de salud, por cualquier motivo, tiene derecho a la protección prevista en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, entre otras cosas, para no ser despedido «[...] por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo».

En la misma providencia citada con antelación, la Corte precisó que el alcance del artículo en mención no supone el derecho del trabajador a perpetuarse en el cargo que ejecuta, sino a permanecer en él hasta que exista una causa objetiva para su desvinculación. Así se precisó:

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, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, 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. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

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.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con

discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.

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.

Y, finalmente, concluyó que:

- a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.
- b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.
- c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.

2. Presupuestos fácticos para la procedencia de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

Ahora bien, también ha dicho la Sala que, cuando una persona pretende desatar para sí los efectos de la Ley 361 de 1997, debe probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en que debe acreditar su estado de capacidad diversa y comprobar el conocimiento del empleador en ello.

Al efecto, es pertinente destacar respecto del alcance de la protección del artículo en cita, lo que indicó esta misma Sala en providencia CSJ SL2660-2018, en la que reiteró la sentencia CSJ SL, 25 marzo 2009, radicado 35606, ratificada por las providencias CSJ SL, 28 agosto de 2012, radicado 39207 y CSJ SL10538-2016, entre otras; y las sentencias CSJ SL2786-2018, CSJ SL10538-2016, CSJ SL17945-2017, CSJ SL24079-2017 y CSJ SL51140-2018, en esta última señaló:

[...] no es suficiente por si solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%.

[...]

No se trató entonces de una previsión caprichosa del legislador al aludir, en esta disposición, a los distintos grados de minusvalía que pueden afectar a las personas según la limitación que padezcan, por el contrario, la razón está de parte de aquellas que padecen mayores grados de limitación, naturalmente con el propósito de lograr su integración social en todos los ámbitos de la vida en comunidad en que se desenvuelven los seres humanos. Obviamente que el amparo es menor o inexistente para las personas con limitaciones de menor intensidad que no se les dificulta su inserción en el sistema competitivo laboral.

[...]

De acuerdo con la sentencia en precedencia para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: **(i)** que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación "moderada", que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) "severa", mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%; **(ii)** que el empleador conozca de dicho estado de salud; y **(iii)** que termine la relación laboral "por razón de su limitación física" y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

En ese orden, es necesario concluir que la Corte ha determinado que para que opere la protección del citado artículo es necesario que el trabajador cumpla con tres requisitos: una pérdida de capacidad laboral superior al 15%; que el empleador conozca de la discapacidad y que la relación laboral termine con ocasión de ésta (CSJ SL2660-2018). Aclarando que la garantía reclamada procede exclusivamente para las personas que presenten afectaciones físicas psíquicas o sensoriales en los grados requeridos, conforme a la regulación vigente para la época, y no para las que padezcan cualquier tipo de discapacidad, ni menos aún, para quienes simplemente se hallen en incapacidad o con algún diagnóstico por afecciones de salud. Por lo tanto, al tratarse de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera automática para eventos no contemplados en la mencionada norma (CSJ SL2786-2018).

3. La procedencia de la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al trabajador demandante en el caso en concreto

Debe destacar la Sala que uno de los hechos no discutidos en casación, tiene que ver con que la calificación de la pérdida de capacidad laboral del demandante fue con posterioridad a su despido, aun cuando la fecha de estructuración dictaminada coincidiera con la vigencia del contrato de trabajo. Este hecho, resulta trascendente para el estudio del recurso extraordinario comoquiera que, ya se tuvo la oportunidad de indicar con antelación que para el momento del despido, el empleador debía contar con el conocimiento pleno de la existencia de unas condiciones de funcionalidad diversa del trabajador que le merezcan la protección legal ya citada, lo que para en el presente caso no se logró sino en el curso del proceso cuando existió la certeza de una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%.

Sobre este aspecto, el ad quem indicó que la prueba sobre la citada pérdida de aptitud laboral, a pesar de ser posterior a la fecha de la desvinculación, era «previsible», de suerte que le imprimió efectos retroactivos a una declaración técnica que aparejó automáticamente, a su juicio, el conocimiento que debía tener el empleador sobre el mismo. Esta conclusión se muestra desacertada, en la medida en que desborda por completo el espectro de protección del artículo 26

de la Ley 361 de 1997 y las cargas legales que los empleadores tienen respecto de aquella normativa.

Luego, lo que verdaderamente no fue demostrado por el demandante, fue la condición de capacidad diversa o discapacidad, que era su responsabilidad probatoria para el momento del despido y tras ello, el conocimiento del empleador. En ello se aprecia error del Tribunal, comoquiera que según los apartes jurisprudenciales que se citaron con antelación, quien pretenda desatar los efectos de aquella garantía legal, debe comprobar que se encuentra con certeza bajo una de las hipótesis fácticas que lo permiten.

En el caso, la calificación de pérdida de capacidad laboral se dio en el curso del litigio y, por ende, en una fecha posterior al despido, ello implica que no se pudo acreditar el grado de afectación en la salud al menos en el carácter de «moderada». Es decir que no se pudo hacer operar la protección en el sentido que la terminación del vínculo laboral no ocurrió por la situación del demandante y, por el contrario, fue previa a dicha calificación. Tras ello, se reitera, se debía comprobar que el empleador conocía dicha situación y que su despido se basó en una decisión carente de razón objetiva, lo que no ocurrió en el presente asunto.

Sólo una vez en aquel escenario, podría entenderse que el actor estaba amparado por la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, allí sí, trasladaría la carga de la prueba al empleador para demostrar que hubo una causa objetiva en la desvinculación o, existió autorización previa del Ministerio del Trabajo cuando la limitación del trabajador resultare incompatible con labor desempeñada por éste, en ausencia de posibilidades de reubicación.

Ciertamente, los diagnósticos e incapacidades médicas que tuvo por acreditados el ad quem y que no fueron objeto de crítica en la sede extraordinaria por estar bajo examen únicamente los ataques por la vía directa, no permiten considerar que efectivamente el trabajador se hallare para el momento de su desvinculación en un escenario de insuperables «barreras» que pudieren «[...] impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás» en los términos previstos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y aprobada por la Ley 1346 de 2009; el artículo 2º de la Ley 1618 de 2013; y en el artículo 4º de la Ley 1752 de 2015 modificatoria del artículo 3º de la Ley 1482 de 2011.

Ahora bien, al margen de la discusión acerca del conocimiento cabal que tuviera el empleador de la capacidad diversa del trabajador, según quedó dicho, lo cierto es que, en todo caso, ya esta Corporación en la mencionada providencia CSJ SL1360-2018 sentó la postura por la cual deviene en innecesaria la autorización de la autoridad administrativa para finalizar el vínculo de un trabajador en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud, cuando existe una razón objetiva para la desvinculación, como lo es, precisamente, el fenecimiento del plazo del contrato que resultó incontrovertida en el sub lite.

A este respecto, importa aclarar que si bien es cierto que la finalización del contrato de trabajo por alguna causa legal como el vencimiento del plazo pactado en una modalidad a término fijo no es en sí misma una justa causa, para el evento del estudio de la protección a la persona con capacidades diversas o en estado de debilidad manifiesta, tanto ello como la alegación de una justa causa propiamente dicha, constituyen razones objetivas que enervan la inclinación a considerar atada la desvinculación a la situación de salud del trabajador.

Allí se muestra desacertado el raciocinio del Tribunal, en la medida en que equiparó los efectos

del vencimiento del plazo pactado en un contrato a término fijo con la decisión unilateral sin justa causa que apareja el despido, cuando resulta evidente que son hipótesis fácticas diferentes y encierran conclusiones jurídicas diversas. En este sentido, si el ad quem reconoció la situación de hecho de que existió un contrato a término fijo inferior a un año, respecto del cual operó un preaviso notificado al demandante el 26 de febrero de 2012 y por ende, el término habría de finalizar el 27 de marzo del mismo año, no podía distorsionar la conclusión que en el plano puramente legal se derivaba de ello, esto es, la terminación pura y simple y no la configuración de un despido.

Siendo ello así, y con arreglo a lo ya explicado, es claro para la Sala que la comparecencia ante el Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 resultaba inane.

No sobra precisar, en todo caso, que la desvinculación del demandante se dio el día 27 de marzo de 2012, fecha para la cual se encontraba vigente la modificación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 introducida por el artículo 137 del Decreto Ley 019 de 2012, que moduló la obligación de acudir ante el Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización del caso para finalizar el contrato de trabajo de una persona con capacidad diversa.

Ciertamente el artículo en mención fue modificado por el también citado artículo 137 del Decreto 019 de 2012, que estableció:

ARTÍCULO 137. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quedará así:

"ARTÍCULO 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso.

No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren". (Subrayas y negrilla fuera de texto).

No obstante, aquella reforma fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional en sentencia CC C-744 de 2012 por el cargo de «[...] exceso en el ejercicio de las facultades extraordinarias» trayendo como consecuencia inmediata la renovada vigencia del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en su redacción original y hoy vigente, que corresponde a:

ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna

persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Lo que resulta importante para el análisis es que mientras estuvo vigente el artículo 137 del Decreto 019 de 2012, esto es, entre el 10 de enero de 2012 y la fecha de notificación de la sentencia CC C-744 de 2012 proferida el 26 de septiembre de 2012, efectivamente careció de obligatoriedad para los empleadores la búsqueda de la autorización del Ministerio del Trabajo para despedir a un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta por afectaciones en la salud que hubiere incurrido en una justa causa para la terminación de su contrato, en la medida en que la providencia de constitucionalidad no hizo mención alguna a los efectos *ex tunc* de la providencia, y por tanto, éstos deben entenderse *ex nunc*; todo lo cual es extensible a los eventos de finalización del contrato con una causa legal como la finalización del plazo pactado, dado que lo que buscó la reforma legal fue limitar únicamente la facultad discrecional del empleador para finalizar sin justa causa el contrato de trabajo de la persona en situación de debilidad manifiesta.

Vale aclarar que el artículo 45 de la Ley 270 de 1996 dispone con claridad que «Las sentencias que profiera la Corte Constitucional sobre los actos sujetos a su control en los términos del artículo 241 de la Constitución Política, tienen efectos hacia el futuro a menos que la Corte resuelva lo contrario», y para el caso de la providencia CC C-744 de 2012, no se previó, como se dijo, algún efecto especial.

La propia Corte Constitucional en sentencia CC T-772 de 2011, aclaró lo pertinente, en criterio ya sentado con anterioridad en providencias CC C-444 de 2011 y CC C-748 de 2009, cuando señaló:

6.4 En estas condiciones, por regla general las decisiones adoptadas por esta Corporación tienen efectos hacia el futuro, lo que de por sí no excluye la posibilidad de que los efectos de la inexecutable de una norma puedan ser definidos en otro sentido por la propia Corte, dependiendo de la ponderación en un caso concreto, del alcance de los principios encontrados: la supremacía de la Constitución que aconseja atribuir efectos *ex tunc*, es decir, retroactivos y el respeto a la seguridad jurídica, que por el contrario, indica conferirles efectos *ex nunc*, esto es, únicamente hacia el futuro. En aplicación de esta metodología, la Corte Constitucional ha modulado en el tiempo el alcance de sus decisiones, ya sea con efectos retroactivos, prospectivos, o simplemente guardando silencio para acudir a la regla general dispuesta en el artículo 45 de la Ley 270 de 1996, con independencia de si el control se ejerció durante un estado de excepción o si corresponde al control ordinario de constitucionalidad.

6.5 Debe precisar la Sala que cuando se guarda silencio respecto de la modulación de los efectos temporales de una decisión de inexecutable, en aplicación de la regla general dispuesta en el artículo 45 de la Ley 270 de 1996, se entiende que los efectos de tal declaratoria se aplican hacia el futuro, esto es, el contenido normativo expulsado del ordenamiento jurídico no se aplica a los asuntos que deban definirse en adelante por los operadores jurídicos a pesar de haber regulado situaciones durante su vigencia, lo que no descarta *prima facie* que si la irregularidad o vicio que acompañó la norma desde su nacimiento a la vida jurídica es protuberante, vale decir, es notoria

su incompatibilidad con la Carta Política hubiera podido inaplicarse durante el lapso de su vigencia (art. 4 C.P.).

A su turno, la Sala ha aclarado en el mismo sentido en multiplicidad de pronunciamientos, entre ellos, en las providencias CSJ SL4440-2017, CSJ SL3198-2017, CSJ AL1933-2017, CSJ AL3980-2017, CSJ SL9588-2017, CSJ SL10215-2017, CSJ SL20904-2017 y CSJ AL7855-2016, respecto de los efectos de las sentencias de constitucionalidad de la Corte Constitucional, sean éstas de inexecutable o executable condicionada, en el primero de las cuales, que:

Es que cuando en ejercicio del control de constitucionalidad de las leyes, el Tribunal Constitucional constata una incompatibilidad entre la disposición demandada y el texto de la Carta Política, la declaratoria de inexecutable por regla general tiene efectos hacia futuro o ex nunc –desde entonces-, lo cual halla su razón de ser en la necesidad de proteger principios como la seguridad jurídica y la buena fe, pues hasta el momento en que una norma es expulsada del orden jurídico, gozaba de presunción de constitucionalidad y por ello es legítimo asumir que los ciudadanos orientaron su comportamiento confiados en la validez de aquella.

Por este motivo, el legislador acogió la fórmula según la cual, por regla general, las sentencias emitidas en sede de constitucionalidad surten efectos a futuro, salvo que la Corte Constitucional, en determinadas circunstancias, encuentre que la manera más eficaz de asegurar la supremacía e integridad de la Carta Política es modular los efectos temporales del fallo, lo cual acá no aconteció.

Así las cosas, la desvinculación de la persona en situación de discapacidad que hubiere estado motivado en una justa causa o una causa legal y se hubiere dado en los extremos temporales descritos, carecía de la necesidad de ser avalado previamente por el Ministerio del Trabajo, no así antes del Decreto 019 de 2012 y con posterioridad a la notificación de la sentencia CC C-744 de 2012. En el sub lite, la terminación del contrato de trabajo del demandante, como se dijo, sí se dio en el interregno mencionado, dado que acaeció el 27 de marzo de 2012. Por lo que también por estas razones, el empleador no estaba obligado a acudir a la autoridad administrativa para que le fuera autorizada la desvinculación del demandante.

En razón a lo dicho, se impone la conclusión de que a pesar de haber tenido el demandante alguna afectación de salud, realmente no se encontró demostrado en el plenario que ello supusiera activar en su favor la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y que fuera necesaria la autorización previa del Ministerio del Trabajo; asertos contrarios a lo que concluyó el ad quem, en error que fue demostrado por la censura y da lugar a casar la sentencia.

Sin costas en el recurso extraordinario comoquiera que salió avante la acusación.

I. SENTENCIA DE INSTANCIA

Las mismas consideraciones que sirvieron de base para casar la sentencia impugnada en la forma como quedó dicho, son procedentes para fundar la decisión que en instancia corresponde, en el sentido de tener por improcedente la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor del actor, lo que de suyo cobija los argumentos sustantivos expuestos en la apelación del fallo de primer grado, a instancias de la empresa demandada, que se concentró en atacar la conclusión de extender la protección legal del citado, al demandado.

Lo dicho, en la medida en que, para la fecha de la terminación del contrato, el trabajador

no acreditó encontrarse dentro de las hipótesis fácticas constitutivas de la protección desarrollada legalmente en el artículo citado y que, de haberlo estado, en todo caso, no era necesaria la autorización previa del Ministerio del Trabajo para su desvinculación comoquiera que no fue siquiera controvertida la existencia de una justa causa.

En lo que tiene que ver con el recurso del actor, el cual, pese serle favorable el fallo de primera instancia, se concentró exclusivamente en solicitar el pago de la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; encuentra la Sala que está llamada al fracaso dado que cuenta con una atadura intrínseca a la prosperidad de las pretensiones principales enfocadas a que declarara la vigencia de la protección de dicho instrumento legal a su favor, de modo que a falta de aquella, por sustracción de materia, resulta impropio su estudio.

Conforme lo dicho, y en tanto las peticiones principales del demandante se restringieron a la declaratoria de la protección legal antes mencionada y sus consecuencias económicas y carecen de éxito por las consideraciones extendidas con antelación, debe la Sala ocuparse de los pedimentos formulados como subsidiarios, concernientes particularmente a: i) el reconocimiento de una indemnización plena de perjuicios bajo el amparo del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo y las consecuencias económicas de la situación de salud del actor a la luz del Régimen General de Riesgos Laborales, tales como el pago de auxilios por incapacidad, la indemnización por incapacidad permanente parcial prevista en el artículo 3° de la Ley 776 de 2002, ii) la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, iii) La estipulada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y, iv) la sanción prevista en el artículo 65 de igual texto legal.

Sobre el primero de los anteriores tópicos, basta decir a la Sala que carecen de sustento comoquiera que el dictamen de pérdida de capacidad laboral aportado al expediente, declaró que la afectación en la salud de éste tuvo un origen común, lo cual descarta la posibilidad de endilgar culpa alguna del empleador en su causación y por ende, en sus consecuencias.

Respecto de la petición de despido sin justa causa, vale decir que en el plenario están visibles los documentos que dan fe de la suscripción del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año entre las partes el 29 de noviembre de 2011 por el término de 30 días, esto es, hasta el 28 de diciembre del mismo año, así como también los otrosíes de prórroga de aquel hasta el 27 de enero, el 26 de febrero y el 27 de marzo de 2012, respectivamente; y, finalmente, la comunicación de terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo pactado que tendría lugar el 27 de marzo del citado año, la cual fue notificada al trabajador el 26 de febrero de 2012. Ergo, carece de asidero el pedimento del pago de una indemnización por despido injusto, la cual, además, no se encuentra fundada en hipótesis alguna diferente al paso del tiempo y la decisión del empleador, que como se dijo, resultó amparada por lo previsto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990.

Igual suerte ha de correr la petición elevada en torno a la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la que no sólo está huérfana de argumentación y descripción fáctica alguna en asocio con los hechos de la demanda, sino que a folio 80 del expediente, obra la liquidación de las acreencias laborales realizada por el empleador el día de finalización del vínculo contractual, suscrita por el mismo demandante sin salvedad alguna, por lo que se relevará la Sala de cualquier otra

consideración sobre el particular.

Costas en las instancias a cargo de la parte vencida en juicio.

II. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, CASA la sentencia dictada el once (11) de noviembre de dos mil catorce (2014) por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Villavicencio, dentro del proceso ordinario laboral seguido por ARNULFO GÁMEZ RICO en contra de la sociedad INGENIERÍA, SERVICIOS, MONTAJES Y CONSTRUCCIÓN DE OLEODUCTOS DE COLOMBIA –ISMOCOL DE COLOMBIA S.A.-.

En sede de instancia, la Sala, resuelve REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado 1º Civil del Circuito de Descongestión de Puerto López (Meta) el 15 de mayo de 2013 y en su lugar dispone, ABSOLVER a la demandada de las pretensiones elevadas en su contra.

Costas como quedó dicho en la parte motiva de esta providencia.

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

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

2

SCLAJPT-10 V.00



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

