

Radicación n.º 42306

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Magistrado ponente

SL6850-2016

Radicación n.º 42306

Acta 18

Bogotá, D. C., veinticinco (25) de mayo de dos mil dieciséis (2016).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE LOS TRABAJADORES DE SANTANDER LIMITADA – COOMULTRASAN -, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga el 12 de junio de 2009, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el señor JOHN F. QUINTERO PEÑARANDA contra la entidad recurrente, que, a su vez, le denunció el pleito a la COOPERATIVA FINANCIERA DE LOS TRABAJADORES DE SANTANDER LIMITADA.

I. ANTECEDENTES

El señor John F. Quintero Peñaranda presentó demanda ordinaria laboral en contra de la Cooperativa Multiactiva de los Trabajadores de Santander Limitada – Comultrasan -, con el fin de obtener que se declarara la existencia de una relación laboral vigente entre el 21 de noviembre de 1985 y el 1 de marzo de 2000, terminada de manera unilateral e injusta, sin tener en cuenta sus especiales condiciones de minusvalía y sin autorización de las autoridades de trabajo. Como consecuencia de ello, pidió que se dispusiera su reintegro al cargo que desempeñaba en el momento del despido, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social respectivos, o, en subsidio, una indemnización por los daños materiales y morales que sufrió.

Para justificar sus súplicas, en lo fundamental, señaló que ingresó al servicio de la entidad demandada el 21 de noviembre de 1985 y que, en ejercicio de sus labores, como consecuencia de algunos problemas de salud, perdió totalmente el sentido auditivo; que, gracias a algunos tratamientos y a un implante coclear, pudo seguir en el desarrollo de sus labores, «...buscando acoplarse a su situación de desvalimiento auditivo...»; que, pese a lo anterior, en el marco de una política discriminatoria, fue presionado para renunciar y, finalmente, el 1 de marzo de 2000 se le dio por terminado su contrato de trabajo, con la excusa de una «...reestructuración administrativa...», no obstante que «...la verdadera razón está determinada por la discapacidad del trabajador...»; y que, debido a sus condiciones personales y a la imposibilidad de conseguir empleo, ha sufrido graves perjuicios.

La entidad demandada se opuso a la prosperidad de las súplicas de la demanda. Admitió únicamente los hechos relacionados con la existencia de la relación laboral y su terminación pues, frente a los demás, expresó que no eran ciertos o que no le constaban. Explicó que el

demandante había sido despedido en forma unilateral, con el pago de indemnización, en la forma autorizada por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, además de que no conocía su condición de minusválido y no existía fundamento normativo para el reintegro. Propuso las excepciones de causa legal para desvincular, ausencia de perjuicios para el demandante, pago de indemnización por despido injusto, salarios y prestaciones sociales, afiliación a la seguridad social, inexistencia de la condición de minusválido y del reintegro y prescripción.

A su vez, le denunció el pleito a la Cooperativa Financiera de los Trabajadores de Santander, que contestó a través de curador ad litem y dijo atenerse a lo que resultara probado en el proceso, pues los hechos no le constaban.

I. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la primera instancia, el Juzgado Segundo Laboral de Descongestión del Circuito de Bucaramanga profirió fallo el 16 de noviembre de 2007, por medio del cual declaró ineficaz el despido del demandante y condenó a la demandada a reintegrarlo, sin solución de continuidad, al mismo cargo que desempeñaba. Ordenó también el pago de los salarios dejados de percibir, junto con aportes a la seguridad social y la indemnización de 180 días de salario, por despido en estado de incapacidad, de lo que podía deducirse lo pagado por indemnización por despido injusto. Por último, absolvió a la denunciada en el pleito Cooperativa Financiera de los Trabajadores de Santander.

Para tales efectos, en esencia, el juzgador estableció que, en virtud de lo previsto en la Ley 361 de 1997, el trabajador discapacitado gozaba de una especial protección a su estabilidad, que se materializaba en una imposibilidad de despedirlo, por razón de sus condiciones, y en una presunción respecto de tal supuesto. Igualmente que, para este caso, el empleador había opuesto como causa de la desvinculación una reestructuración administrativa que no había acreditado, entre otras, porque la escisión de la entidad había sido posterior al despido, de manera que debía asumirse que el despido había respondido a la discapacidad y, por lo mismo, se tornaba ineficaz.

I. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, a través de la sentencia del 12 de junio de 2009, confirmó la decisión emitida por el juzgador de primer grado.

Para fundamentar su decisión, el Tribunal estimó que el problema jurídico que debía resolver estaba dado en determinar «...si el demandante es sujeto de especial protección bajo los parámetros del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, si en tales circunstancias el despido tuvo por objeto la reestructuración interna de la demandada, y si en tal caso la empleadora estaba eximida de pedir la autorización administrativa que exige el legislador para los casos contemplados en la ley 361 de 1997 y, finalmente establecer si el despido es ineficaz o injusto.»

Asimismo, al emprender su análisis, reprodujo el texto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y describió las declaraciones de Laureano Morales, Moisés Padilla Mier, Edgar Sánchez Torres, Orlando Rafael Ávila Ruíz y Haiber Barón Pinto, con base en lo cual concluyó que existía suficiente evidencia de que «...la demandada conocía de la disminución auditiva del demandante, que dicha condición determinó su traslado de la dirección de Barbosa a la oficina de contabilidad en Bucaramanga, en la que la empresa no le asignó funciones determinadas por las consecuencias de la deficiencia auditiva del trabajador, y que determinó su despido como parte de las políticas de reorganización administrativa con ocasión de la escisión que le fue reglada por

la superintendencia del ramo.» En dicha dirección, indicó que «...el despido del trabajador, como lo indicó la carta que informó de la decisión unilateral de terminación del contrato de trabajo, fue producto de la escisión que próximamente iba a operar en la entidad, en la que la política empresarial la obligaba a descartar algunos perfiles, a quienes les terminó el contrato previa indemnización legal, y escogió a los que se ajustaban a sus nuevas expectativas para quedarse...»

Agregó que, pese a lo anterior, de acuerdo con la Ley 361 de 1997, la libertad de rescisión del contrato con la que contaba el empleador encontraba límites respecto de personas sujetas de especial protección constitucional. Por lo mismo, explicó que si bien el despido de personas que no alcanzaban los «estándares empresariales», en el contexto de una reestructuración, podía ser compensado con la indemnización legal, «...en casos como el que se estudia, en el que la empresa conocía por sus propios directivos y el personal en general de la causa que daba origen a la disminución laboral del trabajador, la diligencia mínima que se esperaba en ejercicio de la buena fe contractual, era la de cumplir con los requisitos que exige la ley para proceder a la decisión de despido del demandante.»

Como desarrollo de lo anterior, arguyó que, por respeto al principio de solidaridad y teniendo en cuenta que la discapacidad del trabajador era evidente y conocida en el ámbito de su trabajo, el empleador debía seguir los parámetros establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para proceder al despido, a riesgo de que se tornara ineficaz, y, en ese orden, pedir autorización a las autoridades de trabajo, cualquiera que fuera la causa de la desvinculación, ya que la norma no admitía restricción alguna. Concluyó, en dicha medida, que «...la reestructuración administrativa interna no eximía a la empresa del permiso que debía de (sic) obtener del Ministerio de Protección Social para dar por terminado el contrato de trabajo del actor.»

Reiteró que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 constituía una garantía para que las personas con discapacidad fueran desvinculadas con respeto de los valores, derechos y principios que informan la Constitución Política, de manera que, para que no se presumiera que el retiro tenía como causa la condición del trabajador, cualquiera que fuera la causa de la terminación de la relación laboral, la misma debía ser avalada por la autoridad administrativa del trabajo. Añadió que la indemnización prevista en el inciso 2° de la referida disposición buscaba prevenir arbitrariedades del empleador y que, si bien es cierto, la ineficacia del despido no estaba allí claramente consagrada, a través de la sentencia C 531 de 2000, la Corte Constitucional así lo había precisado, de manera que «...cuando se despide a un trabajador de su empleo, en estado de discapacidad o limitación, sin la autorización de la oficina de trabajo, dicha decisión no produce efectos jurídicos porque solo es eficaz en la medida que se obtenga la aludida autorización.»

Finalmente, advirtió que la consecuencia del despido, en las condiciones descritas, era la orden de reintegro, con el pago de los salarios y las prestaciones sociales debidas, además de la indemnización contemplada en la Ley 361 de 1997.

I. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el apoderado de la demandada Cooperativa Multiactiva de los Trabajadores de Santander Limitada – Coomultrasan –, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

I. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia recurrida «...en cuanto confirmó las condenas que impuso el A quo a la demandada. En su lugar, en sede de instancia, pido se

REVOQUEN las dichas condenas impuestas en la decisión de primera instancia, para en su lugar ABSOLVER totalmente a mi representada. En subsidio solicito que se CASE la sentencia en cuanto confirmó los numerales primero, segundo, tercero, quinto y sexto de la parte resolutive del fallo de primera instancia, para que al actuar como tribunal de segundo grado los revoque y limite la condena al contenido del numeral cuarto de lo dispuesto por el A quo. Sobre costas se resolverá de conformidad.»

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, oportunamente replicado y que pasa a ser examinado por la Corte.

I. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia recurrida de haber violado la ley sustancial «...por la vía directa, por interpretación errónea del artículo 26 de la ley 361 de 1997; aplicación indebida del artículo 64 del C.S.T. modificado por el artículo 6º de la ley 50 de 1990 y del artículo 241 de la C.N.; y por infracción directa del artículo 234 de la Constitución.»

En desarrollo del cargo, el censor sostiene:

Aunque, como es natural por tratarse de un cargo dirigido por la vía directa, se aceptan todas las conclusiones fácticas que tuvo en cuenta el Tribunal para construir su conclusión, se considera particularmente destacable que tuvo como presupuesto fáctico de la misma que "...el despido del trabajador, como lo indicó la carta que informó la decisión unilateral de terminación del contrato de trabajo, fue producto de la escisión que próximamente iba a operar en la entidad..."

Partiendo de allí, que corresponde a una conclusión acertada, resulta claro que el Tribunal erró completamente su comprensión del artículo 26 de la ley 361 de 1997, lo que se plasma en las siguientes distorsiones respecto de su espíritu y su contenido:

1. Dice el Tribunal que "...la coyuntura administrativa no es excusa en sí misma legítima para producir el retiro de quienes no alcanzaban los estándares empresariales...", con lo cual inicia su equivocado recorrido sobre la comprensión de la norma, pues ella no contempla lo atinente a las justas causas de terminación del contrato de trabajo ni regula o contempla excusas para legitimar la terminación del contrato sino que, por el contrario, establece un postulado básico para que opere el amparo que se consigna en esa disposición, cual es el de tener un específico elemento intencional configurado por la ubicación de la motivación del empleador en cuanto a su decisión de despido, ubicada en la limitación del trabajador.

Sin mucho esfuerzo se aprecia en la norma que cuando se contempla que ninguna persona puede ser despedida, se indica que ello se refiere a cuando el empleador lo hace "por razón de su limitación", lo cual significa que si el empleador no lo hace por ese motivo sino por una razón diferente y ella se encuentra claramente establecida, no se pone en funcionamiento la previsión contenida en ella.

2. Sostiene el Ad quem que "el empleador debe siempre pedir el permiso para despedir al trabajador con limitaciones", frente a lo cual hay que señalar que tal exigencia no se encuentra en la norma, pues cuando alude a la autorización de la "oficina de trabajo" lo hace en clara relación con el despido que se encuentra determinado por la limitación del trabajador, pues se trata de calificar si por esa circunstancia el contrato realmente se convierte en imposible de ejecutar, pero si de por medio hay otra razón que impide la subsistencia del contrato sea que se trate o no de un trabajador limitado, la orden de acudir a la "oficina de trabajo" no tiene operatividad.

3. Como una consecuencia de lo anterior, cuando dice el Tribunal que la situación "reclamaba cumplir con los requisitos ineludibles a riesgo de que el despido no produjera los efectos deseados", reitera su error de comprensión porque esa conclusión solo es admisible para los casos regulados en la norma dentro de los cuales no está el presente en el cual se ha aceptado previamente que la terminación del contrato de trabajo "fue producto del a (sic) escisión que próximamente iba a operar en la entidad".

4. Agrega el Tribunal que el despido en esas circunstancias es ineficaz, ante lo cual hay que reiterar que solo lo es cuando ha sido motivado por la limitación del trabajador y aun en esas circunstancias es discutible porque la norma no contempla en rigor esa consecuencia, pese a lo cual se podría aceptar la misma, si la disposición no previera expresamente las consecuencias e incurrir en las condiciones de la norma, pues lo que señala al final es que si despide el trabajador por razón de su limitación tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, lo cual significa que el despido si (sic) es eficaz pues de otra forma no se podría concebir la orden de pagar esa indemnización que solo puede operar en la medida en que haya un perjuicio y ese perjuicio es el que causa la terminación del contrato. En sentido inverso si el despido no produce efectos, no se termina el contrato, lo cual se traduce en que no hay perjuicio y no habría lugar a la indemnización.

5. Más adelante, para continuar con la sucesión de yerros interpretativos, el Tribunal menciona una "presunción de ley" en cuanto a que se entiende que el motivo del despido es la limitación del trabajador, con lo cual olvida que las tales presunciones deben estar expresamente contempladas y ese no es el caso presente en el que no existe alusión alguna sobre el particular.

En realidad lo que parece haber sucedido es que el Tribunal trasladó al artículo 26 de la ley 361 de 1997 todas las consideraciones jurisprudenciales que operan en relación con el artículo 239 del C.S.T., pero no tuvo en cuenta, aparentemente confundido por las expresiones de la Corte Constitucional, que los textos de una y de otra disposición son totalmente diferentes y que por eso las figuras que contemplan no pueden tener el mismo desarrollo interpretativo, pues el primer elemento de interpretación es el tenor literal de la disposición, por lo cual no puede prescindirse del mismo y es claro que en el presente caso no hay una presunción en cuanto a que el motivo del despido es la limitación del trabajador ni tampoco se contempla, como sí sucede en el caso de la trabajadora embarazada, que en todos los casos de terminación del contrato se debe obtener permiso del inspector del trabajo, mientras que lo que sí se encuentra expreso es que en el caso de operar el despido hay que pagar una indemnización especial y adicional de 180 días de salario.

Pero como si todo lo anterior no fuera suficiente, el Tribunal amén de confirmar el reintegro del demandante con todas sus adehalas, hace lo propio con la condena al pago de la indemnización especial de 180 días y para el efecto afirma que el empleador "deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación [el despido], el pago de la indemnización sancionatoria", expresión que de entrada es contradictoria, pues sin negar que se ha usado en varias decisiones judiciales, lo cierto es que si ese pago es indemnizatorio presupone un perjuicio y se dirige a resarcirlo, pero no puede implicar una sanción porque tal concepto obedece a un criterio diferente que no depende de la existencia o no de un perjuicio (sic). En rigor podría decirse que o es indemnización o es sanción.

Claramente el Tribunal no observa que la norma dice que "no obstante, quienes fueren **despedidos** o su contrato terminado **por razón de su limitación**, sin el cumplimiento del

requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario..." (resaltado original), lo cual significa que para que se cause la indemnización (que la norma no califica de sanción como sí se hace en la sentencia acusada) es necesario que el trabajador haya sido despedido, que se haya consumado el despido, es decir, que se haya terminado el contrato, y en tal caso, que haya sido por causa de la limitación y no por otra razón, como sucedió en este caso y se encuentra aceptado por el fallo en cuestión.

No se niega el sentido social procurado por el Tribunal, aunque se separa en algo del postulado de coordinación económica referido en el artículo 1° del C.S.T, pero lo cierto es que por tal intención terminó olvidándose del mandato del artículo 230 de la Constitución, en el que, como bien se sabe, se ordena tener como único parámetro de juzgamiento el texto de la ley, muy por encima de la equidad y de otras herramientas útiles que solo pueden operar en ausencia de norma expresa.

Los fallos en equidad corresponden con otro sistema de justicia diferente al nuestro, en el cual la primacía la tiene la legalidad y ello justifica el recurso de casación como medio de defensa de la misma.

Además, no tuvo en cuenta el Ad quem que a pesar de la inmensa importancia de la Corte Constitucional, dentro de sus funciones no se encuentra la de legislar y para ello basta tener en cuenta el artículo 241 de la Carta, por lo que sus orientaciones, en tanto no surjan de una decisión de inexequibilidad, no pueden introducir elementos que modifiquen el texto de la norma legal que, en tanto no sea retirada del mundo jurídico, se supone avenida a la Constitución."

I. RÉPLICA

El apoderado de la parte demandante se opone a la prosperidad del cargo y, con tales fines, destaca que la causa real de la desvinculación del trabajador fue su discapacidad y que así lo asumieron los jueces de instancia, además de que esa premisa fáctica no fue atacada y soporta plenamente la legalidad de la sentencia gravada. Arguye también que la interpretación del Tribunal sobre el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue la correcta, pues fue sistemática y acorde con los principios y valores establecidos en la Constitución Política, además de que no hubo confusión con las normas protectoras de la maternidad, ni tenía relevancia el hecho de que a la indemnización se le hubiera dado el carácter de sanción. Por último, recaba en que la decisión del Tribunal está soportada en sentencias de la Corte Constitucional.

I. CONSIDERACIONES

En esencia, la censura controvierte la lectura que le dio el Tribunal al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pues, en sus términos, la garantía a la estabilidad laboral que allí se consagra es aplicable únicamente a los casos en los que el empleador adopta la decisión de terminar el contrato de trabajo **por razón** de la discapacidad del trabajador, de manera tal que, en cualquier evento, es necesario demostrar un **elemento intencional** tendiente a desconocer deliberadamente el estado de salud del trabajador. De allí que, aduce, si el despido se soporta en otras motivaciones, como el de una escisión o una reestructuración administrativa, no queda imbuido dentro de las especiales restricciones de la norma.

En el contexto de su disertación, a su vez, el censor parte de la base de que el Tribunal adoptó como premisa fáctica central de su decisión el hecho de que la terminación del contrato de trabajo se dio de manera unilateral, pero en el marco de una reestructuración administrativa que desembocó en la escisión de la entidad demandada, es decir que **no tuvo como razón** la

condición de discapacidad del trabajador o la intención premeditada de desconocerla. Por lo mismo, alega que dicha Corporación erró al activar los mecanismos de protección especial contemplados en la norma, a pesar de que desde antes había descartado que el despido se hubiera dado «...por razón de la limitación...» del trabajador.

Para la Corte las anteriores precisiones resultaban necesarias a fin de evidenciar que, como lo subraya la réplica, el censor estructura toda su acusación sobre una premisa errónea, al asumir que el Tribunal dio por demostrado, desde el punto de vista fáctico, que las causas y las razones de la terminación del contrato de trabajo del demandante no estuvieron relacionadas con su condición de discapacidad. Y siendo lo anterior de esa manera, todo su esfuerzo jurídico tendiente a demostrar una interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 resulta ineficaz.

Para dar cuenta de la anterior aserción es necesario destacar que el Tribunal aclaró, en primer lugar, que la relación laboral que habían sostenido las partes y sus «horizontales» habían sido admitidos en el curso del proceso. Asimismo, advirtió que dicho vínculo de trabajo se había **terminado de manera unilateral e injusta** como, entre otras cosas, lo dejaba ver el documento de folio 27 y el pago de una indemnización por despido (fol. 28 y 29), además de que el empleador «...conocía de la disminución auditiva del demandante...» Por otra parte, aunque puso de presente que el despido había sido producto de la escisión que se iba a ejecutar en la entidad, en últimas, concluyó que la causa de la desvinculación del trabajador había sido su estado de salud.

Para tales efectos, el Tribunal mencionó el testimonio del señor Edgar Sánchez Torres, de quien resaltó sus afirmaciones relacionadas con que el empleador conocía el estado de salud del demandante, que sus labores comenzaron a ser deficientes, por razón de su condición de discapacidad, y que, por ello, en últimas, «...las personas que no rendían como se esperaba, **eran destituidas con el argumento de la reorganización**, etapa en la que se encontraba la empresa en la época del despido.» (Resalta la Sala). También aludió al dicho, entre otros, del señor Orlando Rafael Ávila, de quien destacó sus declaraciones relativas a que el empleador conocía que el trabajador no rendía al 100% de sus capacidades, como consecuencia de su discapacidad auditiva, de manera que fue despedido.

Fue en virtud de lo anterior que el Tribunal concluyó que «...la demandada conocía de la disminución auditiva del demandante, que **dicha condición determinó su traslado** de la dirección de Barbosa a la oficina de contabilidad en Bucaramanga, en la que la empresa no le asignó funciones determinadas por las consecuencias de la deficiencia auditiva del trabajador, y **que determinó su despido** como parte de las políticas de reorganización administrativa...» (Resalta la Sala). En tales condiciones, el Tribunal sí estableció, desde el punto de vista fáctico, que la disminución auditiva del trabajador había determinado, en primer lugar, su reubicación y, posteriormente, su despido, a pesar de que todo ello se hubiera dado en el marco de una presunta reestructuración administrativa. Fue por ello también que el Tribunal subrayó el hecho de que, en ejercicio de la mencionada reestructuración, la empresa se vio obligada a descartar algunos **perfiles**, como el del actor, pues, por su condición de discapacidad, no llenaba las expectativas o «...no alcanzaban los estándares empresariales.»

Teniendo presente lo anterior, como ya se dijo, el Tribunal sí tuvo en cuenta que la condición de discapacidad del demandante determinó, en últimas, su despido. Por lo mismo, dicha Corporación no pudo haber incurrido en el ejercicio hermenéutico erróneo de que lo acusa la censura, que, como ya se dijo, parte de la base de que la causa del despido fue otra y alega que la

protección especial solo opera cuando la desvinculación se da «...por razón de la limitación...»

Ahora bien, aún si se admitiera que la sentencia gravada se cimentó sobre una base fáctica como la que precisa la censura, en todo caso, para la Corte, por el solo hecho de haberse comprobado la existencia de un **despido unilateral y sin justa causa**, que no tuvo discusión en el proceso ni en el cuerpo argumentativo del recurso de casación, el Tribunal no pudo haber incurrido en algún error hermenéutico al aplicar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a las condiciones particulares del actor.

En efecto, la censura parece diferenciar entre las causas justas y las razones que pueden acompañar a una decisión de despido. Por eso mismo, a pesar de que reconoce que en este caso no medio una justa causa, dice que la razón del despido fue la escisión de la entidad y no la condición de discapacidad del trabajador. Con fundamento en ello, en últimas, arguye que en el evento en que se propicie un despido unilateral y sin justa causa, en todo caso, el trabajador debe demostrar que la decisión se dio por razón de su discapacidad y no por otros motivos, para que opere la especial garantía de estabilidad.

Una interpretación de esas características no puede ser avalada por la Corte, por las razones que pasan a exponerse:

La interpretación que propone la censura torna totalmente nugatoria la garantía de estabilidad y le resta todo efecto útil a la disposición, pues pone en manos del empleador la facultad de despedir al trabajador discapacitado, libremente, con la sola condición de no motivar su decisión en función de la especial condición de discapacidad.

Esta Sala de la Corte ha sostenido en repetidas oportunidades que garantías como la que aquí se analizan constituyen un límite especial a la libertad de despido unilateral con que cuentan los empleadores. Por ello, siendo un límite a dicha libertad, no puede entenderse cómo, en todo caso, el empleador pueda despedir sin justa causa al trabajador discapacitado, sin restricción adicional al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. En ese caso, bastaría que el empleador despidiera al servidor discapacitado sin justa causa, como lo puede hacer, en condiciones normales, con todos los demás trabajadores, con la sola condición del pago de una indemnización, sin dar razones de su decisión o expresando cualesquiera otras, para que la aplicación de la norma quedara plenamente descartada.

Tampoco es funcional a los fines constitucionales perseguidos por la norma. Ello es así porque la intención del legislador, entre otras cosas, fue la de que una autoridad independiente, diferente del empleador, juzgara de manera objetiva si la discapacidad del trabajador resultaba claramente «...incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar...» y es precisamente en el marco de los despidos unilaterales y sin justa causa que se puede ejercer esa atribución en toda su magnitud.

Si no fuera de esa manera, se repite, al empleador le bastaría acudir a la figura del despido unilateral y sin justa causa, sin revelar las razones de su decisión o expresando cualesquiera otras, para que la norma quedara totalmente anulada en sus efectos, de manera que nunca se lograría cumplir con la finalidad constitucional de promover un trato especial para las personas puestas en condiciones de discapacidad.

En ese sentido, la postura de la censura también es contraria a lo resuelto por la Corte Constitucional en la sentencia C 531 de 2000, en la que, al examinar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló que el despido unilateral e injusto del trabajador

discapacitado, sin autorización de las autoridades de trabajo y con el simple pago de una indemnización, no atiende las finalidades constitucionales de la disposición, de lograr un trato especial para aquellas personas puestas en condiciones de debilidad manifiesta, por su condición física, sensorial o mental.

En este caso, por ejemplo, aún si el despido se dio en el marco de una reestructuración y una escisión, como lo alega la censura, antes de materializarse la decisión, para resguardar los propósitos constitucionales de la norma, la compatibilidad de la condición especial del trabajador con el ejercicio de determinado cargo, en perspectiva de los «...estándares empresariales...», debió ser revisada por una autoridad independiente e imparcial y no quedar sometida al mero arbitrio del empleador.

Dicha interpretación también insta al trabajador a que, en el marco de un despido sin justa causa, demuestre que la razón real de la decisión estuvo dada en su condición de discapacidad, lo que resulta del todo desproporcionado e inaceptable para la Corte.

Por esto la interpretación de la norma más razonable y acoplada al principio de igualdad, es la que prohibió el Tribunal, en virtud de la cual, a pesar de que el despido injusto indemnizado resulta legítimo en condiciones normales, «...en casos como el que se estudia, en el que la empresa conocía por sus propios directivos y el personal en general de la causa que daba origen a la disminución laboral del trabajador, la diligencia mínima que se esperaba en ejercicio de la buena fe contractual, era la de cumplir con los requisitos que exige la ley para proceder a la decisión de despido del demandante.»

Esto es, que el trabajador en condiciones de discapacidad no puede recibir el mismo trato que los demás, de manera que el empleador no puede acudir directamente a los despidos unilaterales y sin justa causa, sino que, previo a ello, tiene que cumplir con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La interpretación que favorece la verificación de las autoridades de trabajo, previo al despido unilateral e injusto del trabajador discapacitado, no resulta desproporcionada para el empleador y no quebranta su libertad de contratación. En efecto, en primer lugar, la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 tan solo implementa un control administrativo previo a la facultad de despedir, estructurado como una especie de acción afirmativa, en pos de la promoción de la igualdad real y efectiva en el ámbito del trabajo, que para nada inutiliza o vuelve irreales las libertades patronales, sino que las limita razonable y fundadamente.

Por otra parte, tal restricción no resulta desproporcionada para el empleador, pues si en realidad la discapacidad de un trabajador puede resultar incompatible con el ejercicio del empleo, de manera que puede afectar derechos y libertades fundamentales de la empresa, así lo podrá demostrar ante las autoridades de trabajo, con las pruebas que resulten relevantes.

Resta advertir, por un lado, que el Tribunal nunca determinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagrara una presunción de que el despido ocurrió por razón de la discapacidad, sino que dijo que, para que no se asumiera que el despido había tenido ese innoble propósito, se debía pedir la autorización de las autoridades de trabajo. Adicionalmente, de cualquier manera, esa consideración no fue relevante en el marco de su decisión, que se fundamentó, como ya se dijo, en que el trabajador había sido despedido sin justa causa, por razón de su discapacidad y en el marco de una reestructuración, sin autorización de las autoridades de trabajo.

Por último, en torno a la procedencia del reintegro y la indemnización de 180 días de salario,

dicha consecuencia responde a la constitucionalidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 2007, que dispuso la Corte Constitucional en la sentencia C 531 de 2000, según la cual la referida disposición es exequible «...bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.»

El cargo es infundado.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente. Se fijan las agencias en derecho en la suma de SEIS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$6.500.000.00).

I. 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 dictada el 12 de junio de 2009 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, dentro del proceso ordinario laboral seguido por JOHN F. QUINTERO PEÑARANDA contra la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE LOS TRABAJADORES DE SANTANDER LIMITADA – COOMULTRASAN, quien le denunció el pleito a la COOPERATIVA FINANCIERA DE LOS TRABAJADORES DE SANTANDER LIMITADA.

Costas en el recurso de casación a cargo de la parte recurrente. Se fijan las agencias en derecho en la suma de SEIS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$6.500.000.00).

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

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Presidente de Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

2



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

