



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado ponente

SL679-2021

Radicación n.º 77031

Acta 5

Bogotá, D. C., diez (10) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

La Corte resuelve el recurso de casación que la sociedad **SUPRAPAK S.A.S.** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 21 de septiembre de 2016, en el proceso que **NANCY STELLA AGUDELO LLANOS** promueve contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

La demandante solicitó que se declare que los presuntos contratos de trabajo a término fijo suscritos por las partes entre el 14 de septiembre de 1992 y el 4 de enero de 2009 fueron simulados, pues en realidad se configuró un vínculo laboral a término indefinido cuyo extremo final fue el 23 de abril de 2013, data en la que fue despedida con invocación

de una supuesta justa causa. Asimismo, requirió que se declare que la terminación del contrato fue injusta e ilegal porque estaba protegida por fuero de estabilidad laboral dada su condición de discapacidad.

En consecuencia, pretendió que se condene a la empresa demandada a: reintegrarla y reubicarla sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando o a uno de mayor jerarquía compatible con su salud; los salarios y prestaciones sociales que dejó de recibir; los aportes a la seguridad social; el ajuste salarial a partir del 1.º de enero de 2012; las indemnizaciones moratoria, de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la plena por perjuicios con inclusión de daños morales causados a ella y a su familia en cuantía de hasta de 100 salarios mínimos mensuales vigentes; la indexación; lo que se demuestre ultra y extra *petita*, y las costas procesales.

En respaldo de sus aspiraciones, narró que ingresó a laborar en la empresa accionada a través de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 14 septiembre de 1992 y estuvo con ese tipo de contratación hasta el 4 de enero de 2009, y que mediante comunicación de 1.º de julio de 2009 la gerente administrativa de la empresa le manifestó que su contrato cambió por uno a término indefinido, retroactivo al 5 de enero de 2009.

Expuso que realizó funciones en diferentes áreas como «operaria de área de reformado e impresión», «operaria de prealistamiento y archivar», «operaria en el área reciclaje» y

que, posteriormente, fue reubicada como «operaria de servicios generales»; que laboró 8 horas diarias y ocasionalmente turnos de 12 horas y que incluso prestó servicios domingos y festivos; que el último salario básico que devengó fue de \$843.529 mensuales, y que en 2012 y 2013 no le hicieron los incrementos legales.

Indicó que en su historia clínica consta diagnóstico por «fibromialgia, dolor residual y osteoartrosis en rodillas, dolor en las manos y entumecimiento, depresión, trastornos de ansiedad, síndrome de túnel del carpo, artritis reumatoidea, poliartralgia crónica y poliartrosis crónica, alteración urinaria (vejiga irritable), posible escoliosis en columna dorsolumbar, stress laboral», y que tuvo varias incapacidades que son de conocimiento de la empresa.

Explicó que debido a los problemas de salud referidos fue reubicada como «operaria de prealistamiento y archivar» a partir del 5 de septiembre de 2011 y 3 meses después en el área de «Reciclaje». Agregó que mediante dictamen de la Nueva EPS de 6 de septiembre de 2012, del cual se envió copia a la empresa, sus patologías se calificaron como de origen común.

Por último, señaló que el 23 de abril de 2013 fue citada a rendir descargos sobre «hechos identificados el jueves 18 de abril de 2013, relacionados con la inconformidad presentada sobre el manejo de la información documental y confidencial del área de Contabilidad»; que en dicha diligencia manifestó que no continuaría con el proceso de descargos hasta tanto

no tuviera a su abogado presente; que la empresa le manifestó que este no podía participar y procedieron a firmar el acta respectiva; que horas más tarde la accionada dio por terminado el contrato de trabajo y alegó justa causa con base en el artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965 y la Ley 789 de 2002, y que la liquidación de las prestaciones sociales a la fecha del despido debió ser superior a la que recibió (f.º 6 a 29 y 358).

Al dar respuesta a la demanda, la convocada a juicio se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos en que se fundamenta, aceptó la existencia de la relación laboral con la demandante, que no hubo incremento salarial en 2012 y 2013 dada la difícil situación financiera de la empresa, que citó a la accionante a descargos antes del despido y que esta se negó a realizar el proceso porque no estaba presente su abogado. Respecto a los demás, adujo que no eran ciertos, no le constaban o no eran hechos.

Aclaro que desde el 5 de enero de 2009 las partes suscribieron contrato de trabajo a término indefinido y que con anterioridad a esta data hubo varios contratos a término fijo inferiores a un año independientes entre sí; que el último salario que devengó la actora fue de \$843.529, y que la reubicación de la demandante a partir del 8 de septiembre de 2012 fue un «cambio por traslado». Asimismo, que Colpatria ARL interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación contra el dictamen 3980919, por cuanto las patologías que padeció la accionante eran de origen común, el cual no había sido resuelto; y que dicha administradora de riesgos

laborales mediante correo electrónico de 13 de febrero de 2014 manifestó que *«para la señora Nancy Stella Agudelo no se tienen recomendaciones médicas expedidas por la ARL, desconocemos si la EPS las ha expedido»*.

Agregó que el vínculo laboral terminó por justa causa, previa citación a descargos; que para dicho momento la demandante no tenía condición alguna que generara estabilidad laboral reforzada, por lo que no se requería permiso ante el Ministerio de Trabajo para el despido, y que le canceló las prestaciones sociales y demás acreencias laborales.

En su defensa propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones que se demandan, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, compensación e indebida acumulación de pretensiones (f.º 377 a 393).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 26 de agosto de 2015, la Jueza Primera Laboral del Circuito de Cali declaró la existencia entre las partes de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 5 de enero de 2009 y el 23 de abril de 2013, absolvió a la accionada de las demás pretensiones de la demanda y condenó en costas a la actora (f.º 678 y 679).

Para arribar a tal determinación, la *a quo* estimó que no se acreditó el estado de discapacidad ni siquiera moderado de la señora Agudelo Llanos, por cuanto los dictámenes

allegados no informan sobre el porcentaje de pérdida de capacidad laboral ni la fecha de estructuración; asimismo, que el despido no versó sobre la supuesta afectación de la salud de la trabajadora, sino por haberse configurado una justa causa debidamente comprobada y por tanto la empresa no requería autorización del Ministerio de Trabajo para terminar unilateralmente la relación laboral.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la demandante, a través de sentencia de 21 de septiembre de 2016, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali revocó la decisión del *a quo* y dispuso (f.º 91 a 99, cuaderno del Tribunal):

PRIMERO: ORDENAR el reintegro de **NANCY STELLA AGUDELO** a la empresa **SUPRAPAK**, sin solución de continuidad a partir del 24 de abril de 2013, a un cargo de igual o superior jerarquía, con los correspondientes salarios y prestaciones sociales, tales como, cesantía, intereses a las cesantías y prima de servicios dejados de percibir hasta el momento en que se produzca el reintegro y al pago de los aportes a las entidades de seguridad social en salud y pensiones al que (sic) se encuentre afiliada la demandante y los respectivos intereses de mora de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley 100 de 1993, desde la fecha del despido hasta su reintegro. Ordenar a la empresa SUPRAPAK que pague a la demandante la indemnización equivalente a 180 días del salario devengado al momento en el cual se configuró el despido, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

SEGUNDO: Costas en ambas instancias a cargo de **SUPRAPAK** y a favor de la demandante. Se ordena incluir en la liquidación de esta instancia la suma de un salario mínimo legal vigente como agencias en derecho.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* indicó que se acreditó en el proceso que entre las partes

existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 5 de enero de 2009 hasta el 23 de abril de 2013.

Asimismo, señaló que los problemas jurídicos que debía resolver consistían en determinar si: (i) la actora tenía derecho al reajuste del salario para los años 2012 y 2013; (ii) para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, esto es, el 23 de abril de 2013, la accionante tenía fuero de estabilidad laboral reforzada en los términos de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 137 del Decreto 019 de 2012, y la jurisprudencia constitucional y de esta Sala de la Corte Suprema de Justicia; (iii) se requería autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el vínculo laboral y, (iv) en caso afirmativo, estudiar las pretensiones de la demanda.

Con relación al primer punto, el Colegiado de instancia estimó que no era procedente tal reajuste cuando el trabajador devenga una suma superior al salario mínimo legal. En apoyo, citó la sentencia CSJ STL4637-2014.

Respecto al segundo tema, el *ad quem* se remitió al contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y explicó que la Corte Constitucional en sentencia C-531-2000 señaló que el despido del trabajador o la terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación sin la autorización de la oficina de trabajo no producía efectos jurídicos y que en caso que el empleador contraviniera tal disposición, además, debía asumir el pago de la indemnización sancionatoria.

Agregó que respecto de los sujetos de especial protección, la Corte Constitucional ha establecido que no solo se debían considerar como personas discapacitadas a aquellas a las que se refería la Ley 361 de 1997 o las que habían sido calificadas como tal por las juntas de calificación de invalidez, sino también a quienes padecieran una afección física de cualquier índole que no les permitiera desarrollar plenamente su actividad laboral, dado que tal situación las ponía en una condición de debilidad manifiesta debido a su estado de salud. En respaldo, entre otras, refirió las sentencias T-669-2009, T-039-2018 y T-148-2012, y las de esta Sala de la Corte CSJ STL718-2015 y CSJ STL8675-2016.

Refirió que conforme a lo establecido en el artículo 137 del Decreto 019 de 2012, la sentencia CC C-744-2012 y el literal e) del preámbulo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre 2006, aprobado por la Ley 1346 de 2008, *«la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás»*.

Luego se refirió al material probatorio allegado al plenario, y en particular (i) al documento expedido por SUPRAPAK que daba cuenta de las novedades de personal de 5 de septiembre de 2011 y en el que se indicó el nuevo cargo de la servidora como *«operario de pre prensa»* y que el motivo

de la reubicación obedeció a las «*restricciones laborales ARP*» (f.º 60); (ii) la constancia expedida por la ARL Colpatria sobre el análisis del puesto de trabajo de la demandante de 26 de marzo de 2012, en el que se concluyó que «*actualmente la trabajadora se encuentra reubicada con recomendaciones médico laborales*» (f.º 61 a 66); (iii) el correo electrónico que emitió la ARL referida el 13 de febrero 2014 (f.º 503), del cual afirmó que no desvirtuaba lo anterior porque fue con fecha posterior al despido y la demandante desde antes había sido reubicada; (iv) la certificación de las incapacidades emitidas por la Nueva EPS que daban cuenta que la actora tenía registro de diversas incapacidades interrumpidas desde el 27 de agosto 2008 hasta el 25 de mayo 2012, el 18 octubre 2012 y el 21 de febrero 2013 -la mayor por 16 días- (f.º 253, 254 y 262); (v) la autorización expedida por la EPS mencionada a la demandante de 18 de marzo 2013, para realizar 10 sesiones de terapia física integral por dolor del túnel del carpo bilateral (f.º 262); (vi) el informe del centro médico especializado en fisioterapia en el que se indicó que «*la paciente no refiere mejoría con las terapias (...) continúa con dolor en muñeca y dedos. Se sugiere que la paciente continúe con la aplicación de frío y calor*» (f.º 261); y (vii) las citas para terapia física integral que debían ser reclamadas el 19 de abril de 2013 para ser realizadas los días 3, 6, 8, 10 y 15 de mayo de ese año (f.º 263).

Asimismo, aludió a la Resolución n.º 70760120161567 de 3 de junio 2016, expedida por el Ministerio del Trabajo (f.º 69 y 70 cuaderno del Tribunal), en la cual se señaló que «*el día 23 de abril de 2013 se encontraba pendiente la calificación de*

origen solicitada por medio de tutela la cual se llevó a cabo en el mes de mayo 2013 por parte de la administración de riesgos laborales Colpatria como origen común (...) En conclusión, se reitera lo expuesto por la funcionaria de primera instancia [en la actuación administrativa] en el sentido de que la señora Nancy Stella Llanos al momento de su despido se encontraba bajo el amparo de la llamada estabilidad laboral reforzada, por lo tanto, sí se debía solicitar el permiso ante el Ministerio del Trabajo más aún, teniendo en cuenta el fallo de la Corte Constitucional C-744-2012».

Y destacó el dictamen n.º 39380913 de 26 de septiembre 2013 de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, a través del cual se diagnosticó a la accionante *«trastorno mixto de ansiedad y depresión»* de origen profesional, que fue controvertido por Colpatria ARL y la demandante (f.º 225 a 228); así como la valoración 31963248 de 10 de junio 2015 de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez que modificó el anterior y definió el diagnóstico de *«trastorno mixto de ansiedad y depresión y fibromialgias»* como de origen común (f.º 651 a 658).

Con fundamento en lo anterior, el Tribunal concluyó que la demandante estaba amparada por *«el derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud»*, por cuanto a la fecha de terminación del contrato de trabajo padecía de síntomas de ansiedad, cefalea y trastorno de ansiedad no especificado, dolor en la columna dorsal, dolor en la muñeca y dedos, fibromialgias, dolor túnel del carpo bilateral, entre

otras dolencias, y que la demandada conocía del estado de debilidad manifiesta de la actora.

Por último, señaló que si bien la fecha de emisión del dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez fue posterior al despido, no se podía desconocer su contenido respecto a que la trabajadora padecía dolencias desde el año 2011 y que su enfermedad de fibromialgia afectó su desempeño laboral. Igualmente, que no se podían desatender las resoluciones que profirió el Ministerio de Trabajo, a través de las cuales sancionó a la demandada por trasgredir el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por no solicitar permiso a esa entidad para despedir a la demandante; y que era procedente la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, conforme a lo establecido en la sentencia CSJ SL, 25 may. 2016, rad. 42306.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso la demandada, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, se confirme la decisión de primer grado.

Con tal propósito, por la causal primera de casación formula un cargo, que fue objeto de réplica.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía directa, acusa la interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la aplicación indebida del artículo 23 de la Ley 100 de 1993 y la infracción directa de los artículos 5.º de la Ley 361 de 1997; 7.º del Decreto 2463 de 2001 y 7.º del Decreto 2351 de 1965 y, como violación medio y aplicación indebida los artículos 50, 54, 60, 61, 25, 26, 31, 83, 84 y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y 167 y 173 del Código General del Proceso.

En el desarrollo del cargo, la censura afirma que el Tribunal dio un entendimiento errado al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 porque la protección que prevé dicha norma está dirigida a evitar que el empleador despida al trabajador por razón de su limitación. Asegura que la norma no prohíbe la finalización de los contratos de trabajo, sino únicamente cuando ello se origina en la limitación o discapacidad del empleado, razón por la cual se requiere una autorización, pero que tal terminación está permitida cuando existe un motivo diferente, como ocurrió en el presente caso, en el que la empresa invocó justa causa.

Agrega que la disposición en comentario no contiene una presunción en el sentido que el despido se produce por virtud de la situación de limitación del trabajador, de modo que si se alega una justa causa, tal situación queda regulada por

los principios de la carga de la prueba. Así, afirma que el Colegiado de instancia no podía concluir que la terminación del contrato de trabajo se produjo en razón de la condición de discapacidad de la demandante, pues de ello no hay una sola prueba en el expediente.

Expone que si el despido se considera injusto se genera la indemnización prevista en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, pero ello no puede considerarse como violatorio de la prohibición prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues dicha restricción, reitera, solamente opera en el caso que la terminación del contrato se encuentre motivada en la limitación o discapacidad del trabajador.

Señala que en atención a que el Tribunal no dio por demostrado que el despido obedeció a la limitación de la demandante, lo cual no controvierte en este cargo, no podía declarar la ineficacia de la terminación del contrato con el consecuente reintegro, bajo el criterio que no se obtuvo permiso del Ministerio del Trabajo. Agrega que como la empresa no alegó como causa del despido la discapacidad de la demandante, no debía solicitar tal autorización, como equivocadamente lo entendió el juez plural.

Asevera que el Tribunal también le dio un alcance errado al inciso 2.º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y desconoció que las condenas impuestas eran jurídicamente excluyentes, pues debe demostrarse la condición exigida por ella para imponer el pago de la indemnización. Expone que si no se causa un perjuicio con el despido, no hay lugar a

imponer la indemnización aludida, es decir, que si no hay daño no hay lugar al resarcimiento.

Por otra parte, la censura arguye que el Colegiado de instancia erró al utilizar las disposiciones procesales aplicables al caso, pues señaló que haría uso de sus facultades para decretar pruebas de oficio en segunda instancia, sin tener en cuenta que las que decretó no estaban autorizadas por los artículos 83 y 84 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, toda vez que no fueron solicitadas por las partes y por tanto no podían practicarse y agregarse fuera de oportunidad. Afirma que tal actuación del Tribunal solamente tiene respaldo en el artículo 54 *ibidem*, que se refiere a aquellos medios de convicción que no fueron solicitados por las partes pese a que pudieron hacerlo, pero no para hacerlo por fuera del marco debatido en la primera instancia, pues riñe con el principio de lealtad procesal.

Explica que lo que decretó el *ad quem* como prueba fueron unos documentos expedidos con posterioridad a la emisión de la sentencia de primer grado, con lo cual modificó radicalmente el marco del proceso y distorsionó el contexto probatorio que tuvo la jueza de primer grado para adoptar su decisión.

También reprocha que el Tribunal modificó las pretensiones de la demanda al disponer conjuntamente condenas que se pidieron de manera separada, unas como principales y otras como secundarias. Así, aduce que la actora requirió de manera principal el reintegro con las

condenas que esto implica, pero que entre estas peticiones no incluyó la indemnización que prevé el inciso 2.º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues tal pedimento lo insertó en el acápite denominado «*pretensión secundaria*», que naturalmente solo procedía en caso de ser rechazadas las pretensiones principales, lo que significa que el Tribunal accedió tanto a las pretensiones *principales* como a las *secundarias*, lo cual supone corregir, adicionar o complementar la demanda, facultad que no tienen los jueces.

Y manifiesta que el Tribunal profirió un fallo extra *petita* porque en el escrito introductorio no se solicitó la condena a los intereses previstos en el artículo 23 de la Ley 100 de 1993 y pese a ello los impuso.

Por último, afirma que demostrados los errores jurídicos en que incurrió el Tribunal, para la *decisión de instancia* se debe tener en cuenta que no existe prueba alguna en el expediente que demuestre que el despido de la demandante obedeció a su condición de limitación, pues en la carta de despido se afirmó que este obedeció a una sucesión de faltas cometidas por la trabajadora que en concepto de la empresa constituían justa causa.

Asimismo, que ante la ausencia de prueba que demuestre que el despido se originó en la limitación o discapacidad de la demandante, se debe analizar si los hechos descritos en la carta de terminación del contrato constituyen una justa causa de despido y que para ello se debe tener en cuenta que la accionante no niega la

ocurrencia de tales conductas, dado que ni siquiera quiso manifestar sus explicaciones cuando se le dio la oportunidad para ello.

VII. RÉPLICA

La demandante aduce que el Tribunal no incurrió en los errores jurídicos que denuncia la censura, dado que la Corte Constitucional en la sentencia SU-049-2017 precisó que la garantía establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que deba determinarse el tipo de limitación que se padezca ni el grado o nivel de la misma y que tampoco es necesario que el trabajador cuente con un carné que indique la pérdida de la capacidad laboral.

Señala que dicho entendimiento ha sido expuesto por el alto tribunal en sentencias T-597-2014, C-824-2011 y T-307-2008 y que dicha Corporación desde hace más de 10 años estableció la presunción relativa a que es discriminatorio el despido de una persona en condición de discapacidad.

Por último, arguye que la indemnización prevista por la referida norma no es excluyente con el reintegro y que el Tribunal tiene amplias facultades para decretar pruebas de oficio, de modo que tampoco incurrió en la violación medio denunciada.

VIII. CONSIDERACIONES

Al margen de las imprecisiones de la demanda en cuanto a las referencias a algunos aspectos fácticos propios de este litigio, pese a que el ataque se dirige por la vía de puro derecho, de la acusación la Corte extrae claramente varios cuestionamientos jurídicos a la decisión del Tribunal, estos son, que: (i) en este caso no procedía el decreto de pruebas de oficio en la segunda instancia en los términos de los artículos 83 y 84 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social porque no fueron solicitadas por las partes; (ii) aquel juez dio un alcance diferente al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que la protección allí establecida es para cuando la empresa termina una relación laboral en razón de la limitación o discapacidad del trabajador, evento en el que se requiere autorización del Ministerio del Trabajo, y no cuando aquella finaliza por justa causa; (iii) dicha disposición no contiene una presunción en el sentido que el despido se produce en virtud de la limitación del trabajador y la indemnización contemplada en ella es excluyente con el reintegro. De modo que ese será el alcance que la Corporación dará al cargo.

Claro lo anterior, en sede casacional no se discute que: (i) entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 5 de enero de 2009 y el 23 de abril de 2013; (ii) la empresa despidió a la actora en esta última fecha y no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo; (iii) que para el momento del despido -23 de abril de 2013- estaba pendiente la calificación en relación con el origen de las

patologías que tenía la accionante, y (iv) el 10 de junio de 2015 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez dictaminó que el diagnóstico de *«trastorno mixto de ansiedad y depresión y fibromialgias»* que sufría la actora era de origen común y en dicha valoración se indicó que aquella padecía dolencias desde el año 2011 y que su enfermedad de fibromialgia afectó su desempeño laboral.

Bajo los anteriores presupuestos, los problemas jurídicos que debe resolver la Sala se circunscriben a determinar: (i) si el Tribunal incurrió en un desatino al decretar pruebas de oficio en segunda instancia; (ii) si la garantía consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no opera en los eventos en que el despido obedece a una justa causa, razón por la que el empleador no requiere de la autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo laboral, y (iii) dicha disposición no contiene una presunción en el sentido que el despido se produce en virtud de la limitación del trabajador y la indemnización contemplada en ella es excluyente con el reintegro.

Pues bien, sea lo primero señalar que, en este caso, para la data de la terminación del vínculo laboral, son aplicables la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas de 2006, aprobada por medio de la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de ese año, así como la Ley Estatutaria 1618 de 2013, *«por medio de la cual se establecen disposiciones para*

garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad».

Ahora, respecto al primer asunto, la Sala precisa que la legislación procesal del trabajo confiere amplias facultades a los jueces de instancia para decretar pruebas de oficio y esclarecer la verdad en el proceso, siempre que se cumplan a cabalidad los principios de publicidad y contradicción.

En este caso el *ad quem* decretó y practicó los medios de convicción que consideró pertinentes para esclarecer los hechos debatidos, conforme lo permite el artículo 83 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, con independencia que las mismas se hubieran producido o allegado con posterioridad a la sentencia del *a quo*.

Nótese que la disposición en comento permite la práctica de pruebas por parte del Colegiado de instancia, así: (i) a petición de la parte interesada, cuando en la primera instancia se dejaron de practicar sin su responsabilidad y habían sido decretadas, y (ii) las demás que considere necesarias para resolver la apelación o la consulta. Y tal normativa debe armonizarse con lo previsto en el artículo 54 *ibidem*, que faculta el decreto de pruebas de oficio para el completo esclarecimiento de los hechos.

Además, el Tribunal decretó las pruebas en audiencia y fueron puestas en conocimiento de las partes, quienes no las objetaron. En relación con el decreto de pruebas de oficio en

segunda instancia, en la sentencia CSJ SL392-2019, la Corte explicó:

Pues bien, lo primero que hay que decir, es que el artículo 83 del CPTSS, establece que el juez colegiado debe ordenar la práctica de “las pruebas que considere necesarias para resolver la apelación o la consulta”, como expresamente reza tal precepto, ello en concordancia con el 54 del mismo estatuto procesal, lo cual ha sido aceptado por parte de esta Corte (ver sentencias CSJ SL, 13 sep. 2006, rad. 29328 y CSL SL, 21 abr. 2005, rad. 24.974), siendo precisamente lo que hizo uso el Tribunal cuando mediante proveído del 9 de abril de 2013, dispuso que se practicara nuevo dictamen médico a la accionante, teniendo en cuenta para ello la historia clínica completa (f. 480 cuaderno principal); luego, desde ese punto de vista jurídico, no hubo transgresión a las normas procedimentales, pues no puede olvidarse que el juez laboral debe ser garante de los derechos fundamentales, adoptando para ello las medidas que considere pertinentes (art. 48 CPTSS), en procura de la prevalencia del derecho sustancial, y como en el sub examine se discute el acceso a la pensión de sobrevivencia en razón de la invalidez de la hija del causante, debe buscarse la efectivización del mismo.

Conforme lo anterior, es infundado el cuestionamiento de la censura en este aspecto.

En relación con el segundo problema planteado, la Corte de entrada advierte que el juez plural incurrió en el desatino jurídico que le endilga la censura porque dio un alcance diferente a la estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad.

En efecto, la Corporación tiene establecido que dicha protección tiene como finalidad disuadir los despidos discriminatorios fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. De modo que es legítima la terminación unilateral del contrato de trabajo

por parte del empleador que no obedezca a la situación de discapacidad del empleado sino a una razón objetiva.

Además, la Corporación también ha indicado que si en un proceso 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 que su decisión de terminar el contrato de trabajo 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; motivo por el cual en este aspecto no le asiste razón a la censura. Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL1360-2018 la Sala explicó:

(...) 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 (...).

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 (...).

Así las cosas, para esta Corporación:

(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.

Conforme al anterior precedente judicial, el empleador no está obligado a obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato laboral, cuando esa determinación tenga fundamento en la configuración de una razón objetiva como lo es una justa causa de despido. Por el contrario, la intervención de dicha autoridad se exige en los eventos en que la finalización del vínculo laboral se origine en la incompatibilidad de la

discapacidad del trabajador con el cabal ejercicio de las funciones asignadas por la empresa.

Por lo expuesto, el juez plural incurrió en el desatino normativo que le endilga la censura.

En consecuencia, el cargo prospera y se casará la sentencia impugnada.

Debido al resultado de la acusación, la Sala queda relevada de analizar los demás temas planteados por la sociedad recurrente.

Sin costas en el recurso extraordinario de casación.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

En armonía con lo expuesto en sede de casación, se precisa que la *a quo* absolvió de la pretensión de reintegro y de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al considerar que no se acreditó el estado de discapacidad ni siquiera moderado de la actora, por cuanto los dictámenes allegados no indicaron el porcentaje de pérdida de capacidad laboral ni fecha de estructuración; y, además, que el despido no se fundó en la supuesta afectación de la salud de la trabajadora, sino por haberse configurado una justa causa que consideró demostraba debidamente en el plenario. En consecuencia, asentó que la empresa no requería autorización del Ministerio de Trabajo para terminar unilateralmente la relación laboral.

En la apelación, la demandante afirma que al momento del despido estaba en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, y que incluso existía un estudio de la administradora de riesgos laborales sobre su puesto de trabajo que daba lugar a la reubicación y que conoció el empleador.

Como se explicó en sede casacional, no procede el amparo de la estabilidad laboral reforzada cuando en el proceso se acredita la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, caso en el que no se requiere autorización del Ministerio del Trabajo.

Pues bien, a juicio de la Corte, en este caso, la accionada acreditó la existencia de una justa causa para la finalización del vínculo laboral.

En efecto, la convocada a juicio mediante comunicación de 23 de abril de 2013 (f.º 47), dio por terminado el contrato de trabajo de la accionante e invocó justa causa, para lo cual adujo:

El día jueves 18 de abril de 2013, Usted sin pedir autorización estuvo revisando documentos de carácter confidencial, tomando el folder de Contabilidad donde había documentación personal de su compañero de trabajo Hebert Victoria, del cual tomó una liquidación de vacaciones y la mostró a la Sra. MAYRA ALEJANDRA PINILLOS ALTAMIRANO, haciéndole un reclamo sobre la forma en que la empresa había liquidado las vacaciones al trabajador.

Además de lo anterior, Usted violó la reserva de carácter laboral, incumpliendo con los principios de confidencialidad, ya que la

liquidación y el valor que se había pagado por vacaciones al Sr. Hebert Victoria, usted se la informó a varios compañeros de trabajo.

Sobre estos hechos Usted fue citada a rendir diligencia de descargos el día de hoy, negándose a realizarlos a pesar de que la Empresa le informó que podía ser asistido (sic) por un compañero de trabajo.

Para la Empresa, la conducta por usted protagonizada deteriora la confianza, elemento esencial del contrato de trabajo.

Los anteriores hechos constituyen justa causa para terminar su contrato de trabajo haciendo uso del Artículo 7.º del Decreto Ley 2351 de 1.965, Ley 789 del 27 de diciembre de 2002 y demás disposiciones concordantes de carácter legal y contractual.

Y la realización de la conducta atribuida está acreditada con la declaración de Mayra Alejandra Pinillos Altamirano, jefe de gestión humana de la empresa, quien aseveró en su declaración que el retiro de la demandante *«fue por decisión de la empresa, por una situación de manipulación de archivo o documentos que aquella había revisado, que después de haber sido archivados fueron sacados por la demandante para realizar una reclamación, que le consta porque ella se los presentó directamente»*. También la deponente manifestó que estuvo presente cuando la demandante sustrajo los documentos, pues ella la condujo al lugar en el cual estaban archivados los documentos, *«vio cajas en el piso y de ellas la trabajadora sustrajo la carpeta correspondiente al señor operario»*, y que por tal motivo comunicó a su jefe la situación. Agregó que estos hechos motivaron la diligencia de descargos, en la que también estuvo presente, y en la que se atribuyó a la actora el haber violado la confidencialidad de documentos y tomar documentos que ya estaban archivados.

En el mismo sentido se manifestó la deponente Jenny Buriticá Barrios, jefe de Tesorería de Suprapack S.A.S., quien dijo que la actora le prestó colaboración en el manejo del archivo en el área de contabilidad, manipulaba comprobantes de egreso, recibos de caja y documentos de contabilidad; que las nóminas de empleados estaban adjuntas y que se le había advertido verbalmente que se archivaban por orden de numeración de los comprobantes de egreso, sin que estuviera facultada para revisar el contenido de los soportes que acompañan dichos comprobantes y que también se le previno que esos documentos no podían salir del archivo. Aseveró que la causal de despido consistió en que la trabajadora sustrajo documentos del archivo sin mediar autorización alguna, para efectos de realizar una reclamación. Expuso que estuvo presente en la diligencia de descargos como testigo y que fue la demandante quien no dejó terminar la diligencia porque no estaba presente su abogado y no dejó seguir la actuación.

En cuanto a los hechos invocados por la empresa, se fundamentó en la justa causa de despido en los términos del numeral 8.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965, que dispone:

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del empleador (...):

8º) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la

empresa.

De modo que la accionante faltó al deber de confidencialidad sobre documentos de nómina correspondientes a otro trabajador de la empresa, respecto de los cuales tuvo conocimiento en razón de las funciones de apoyo que prestó en el área de contabilidad, pero con el propósito específico de su archivo, no para fines distintos. Para la época referida en la carta de despido, esto es, 23 de abril de 2013, el acceso a esa documental le estaba restringido, puesto que ya estaba archivada y en custodia del departamento de contabilidad y sin su autorización no podía hacer uso de ella, como lo explicó en su testimonio la jefa de Tesorería Jenny Buriticá Barrios.

Esa conducta reviste gravedad en cuanto la accionante tomó y comunicó a terceros sin autorización y sin que actuara en la esfera de sus funciones, información concerniente a la nómina de otro trabajador de la empresa, con lo cual trasgredió el principio de confidencialidad no solo en relación con la empresa sino con el tratamiento de datos del trabajador Hebert Victoria.

La Ley 1581 de 2012, en el artículo 4.º, literal h) prevé respecto de los principios para el tratamiento de datos personales:

(...)

h) Principio de confidencialidad: Todas las personas que intervengan en el tratamiento de datos personales que no tengan

la naturaleza de públicos están obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el Tratamiento, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos personales cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la presente ley y en los términos de la misma.

Por su parte, el artículo 61 del Código de Comercio prescribe que *«los libros y papeles del comerciante no podrán examinarse por personas distintas de sus propietarios o personas autorizadas para ello, sino para los fines indicados en la Constitución Nacional y mediante orden de autoridad competente.*

Ahora, el daño que se cause a la empresa con la conducta contraria al ordenamiento jurídico del trabajador no es necesario que implique un perjuicio económico, sino como en el presente caso, aquel se constituye en la vulnerabilidad de su información y de los documentos inherentes a su personal.

En esa perspectiva, a juicio de la Sala, no fue desproporcionada la trascendencia que el empleador dio a la conducta atribuida a la actora. Asimismo, se cumplió con el principio de inmediatez, pues los hechos ocurrieron el 18 de abril de 2013 y el despido se hizo efectivo el 23 siguiente.

Por lo demás, a la trabajadora se le respetó el derecho de defensa en cuanto fue citada a descargos (f.º 48) y se le dio la oportunidad de ser escuchada. No obstante, fue ella quien no hizo uso de la posibilidad de dar su versión de los hechos

y explicar lo que consideraba pertinente, por no estar asistida por su abogado.

Y no se acreditó en el proceso la existencia en la empresa de un procedimiento previo al despido pactado en el contrato de trabajo, en convención colectiva o reglamento interno que exigiera la presencia de abogado en los eventos en que el trabajador sea llamado a descargos para efectos de la terminación unilateral del contrato de trabajo cuando se invoca justa causa. Así, no puede establecerse vulneración alguna al debido proceso, como lo alegó el apelante. Sobre el particular, la Corte en sentencia CSJ SL2351-2020 precisó:

En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo¹, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa.

¹ Ver el Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, párrafos 148 y 149, 1995, en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-4B).pdf), recuperado el 26 de marzo de 2020.

En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9º al 15º del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9º al 15º.

Y se advierte que la legislación laboral no exige el acompañamiento de abogado para acompañar al trabajador cuando sea llamado a descargos, en razón al uso de las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador.

Así las cosas, en el proceso se acreditó la justa causa de terminación del contrato de trabajo, de modo que la empresa desvirtuó la presunción respecto a que el despido era discriminatorio por razón de la limitación o discapacidad y no era necesaria la intervención del Ministerio del Trabajo para que autorizara la finalización del vínculo laboral.

Por las razones anteriores, se confirmará el fallo de primera instancia.

Las costas de las instancias estarán a cargo de la

demandante.

X. DECISIÓN

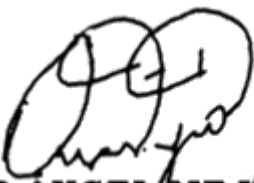
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 21 de septiembre de 2016, en el proceso ordinario laboral que **NANCY STELLA AGUDELO LLANOS** promovió contra **SUPRAPAK S.A.S.**

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: Confirmar el fallo que la Jueza Primera Laboral del Circuito de Cali profirió el 26 de agosto de 2015, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

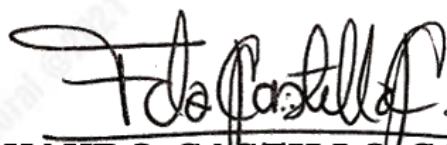
SEGUNDO: Costas como se indicó en la parte motiva.

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

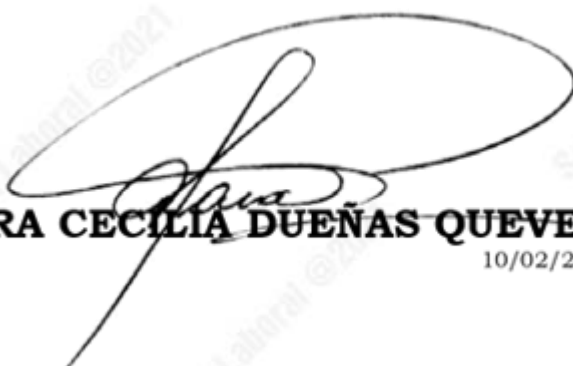

OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR
Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

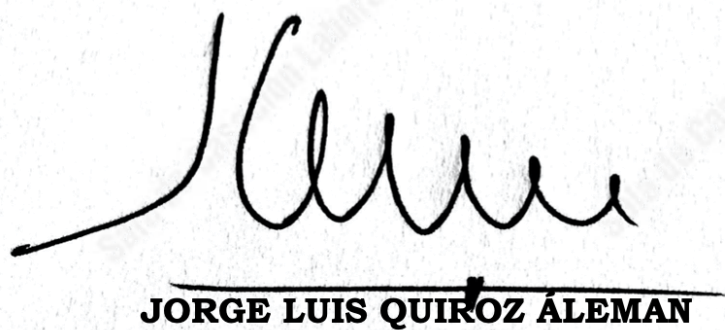
10/02/2021



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN