

República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**

**Magistrado ponente**

**SL1439-2020**

**Radicación n.º 74061**

**Acta 15**

*Estudiado, discutido y aprobado en Sala virtual.*

Bogotá, D. C., seis (6) de mayo de dos mil veinte (2020).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **NEYDI ISABEL MAYORGA ARIZA**, contra la sentencia proferida el 24 de noviembre de 2015, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el proceso que promovió contra **SERVICIOS INDUSTRIALES INTEGRALES S.A.S. – SERVINTEGRAL** y **BT LATAM COLOMBIA S.A.**, al que fue llamado en garantía **SEGUROS DEL ESTADO S.A.**

Se admite el impedimento presentado por la magistrada Jimena Isabel Godoy Fajardo, fundado en el artículo 141-1 del Código General del Proceso.

**I. ANTECEDENTES**

En lo concerniente al recurso extraordinario, la actora

solicitó se declarara la existencia de un contrato de trabajo del 28 de septiembre de 2010 al 21 de diciembre de 2013 con Bt Latam Colombia, como verdadero empleador, y que Servicios Industriales Integrales S.A.S. intermedió ilegalmente para el desarrollo de actividades misionales y permanentes para Bt Latam Colombia S.A.; que su despido fue ineficaz, en tanto a pesar de la limitación física que padecía, no medió autorización del Ministerio del Trabajo. Solicitó el reintegro al puesto de trabajo, junto con el pago de salarios, cesantías, primas de servicios e indemnización por despido injusto, más la de 180 días de salario, con base en un ingreso de \$4.925.867.

En respaldo de sus pretensiones, expresó que con Servicios Industriales Integrales celebró 3 contratos de trabajo: el inicial, por dos meses, el 28 de septiembre de 2010; el segundo, el 28 de noviembre del mismo año, por dos meses más y, finalmente, otro a término indefinido, el 28 de enero de 2011. Que ejecutó labores misionales y permanentes como «analista contador financiero» en BT Latam Colombia S.A. desde un principio, bajo la continuada subordinación y dependencia de esta, con intermediación de Servicios Industriales Integrales, sin queja o llamado de atención. Por ello, afirmó, su verdadero empleador fue BT Latam Colombia S.A.

Expuso que desde el 30 de octubre de 2013 hasta el 27 de enero de 2014, fue incapacitada sucesivamente por vértigo; que el lunes 2 de diciembre de 2013, después de terminar una incapacidad el viernes 29 de noviembre de

dicho año, asistió a laborar en BT Latam Colombia S.A. y le fue entregada la carta de despido sin justa causa, hacia las 10:40 de la mañana por un funcionario de Servicios Industriales Integrales; que en la tarde, fue incapacitada nuevamente por la EPS Compensar, desde el 2 hasta el 5 de diciembre de esa anualidad y el 21 de diciembre, se le volvió a comunicar la terminación unilateral del contrato de trabajo a partir de esa fecha, a pesar de que la incapacidad se prolongó hasta el 27 de enero de 2014, cuando Famisanar le certificó su retiro del Plan Obligatorio de Salud por parte de Servicios Industriales Integrales S.A.S. desde el 22 de enero siguiente.

Relató que el 10 de enero de 2014, en respuesta a un derecho de petición, la empleadora adujo que el sábado 21 de diciembre de 2013 no estaba incapacitada, de suerte que no requería autorización del Ministerio de Trabajo para despedirla. Expuso que según la sentencia CC C-531-2000, en esas circunstancias de limitación y sin permiso del referido Ministerio, el despido es ineficaz y además, genera una indemnización de 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones a que hubiere lugar (fls. 3 a 12 y 72 a 83 c.1).

Servicios Industriales Integrales S.A. se opuso a la prosperidad de las pretensiones; formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido y pretensión de enriquecimiento sin causa por parte de la demandante, inexistencia de sanción moratoria,

buena fe, ausencia de causa para demandar, falta de prueba del estado de discapacidad, falta de legitimación en la causa por pasiva y prescripción.

Adujo que la terminación del contrato fue legal, en tanto al momento del despido, la actora no se encontraba incapacitada o en estado de discapacidad, y que todas las acreencias laborales fueron canceladas oportunamente. (fls. 225 a 238 y 246 a 262).

BT Latam Colombia S.A. (fls. 149 a 170) rechazó las peticiones; adujo inexistencia de relación subordinada con la accionante, en tanto la empresa contratista, Servicios Industriales Integrales S.A.S., fue su único empleador. Negó que esta tuviera la condición de empresa de servicios temporales, pues se trató de una contratista independiente, en el ámbito del artículo 34 del estatuto del trabajo, vinculada con BT Latam contractualmente, de suerte que actuó, bajo su propia cuenta y riesgo, con asunción de plena responsabilidad. Formuló como excepciones, las de cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación, buena fe y prescripción.

Seguros del Estado, llamada en garantía por BT Latam, en razón a su calidad de beneficiario de la póliza tomada por Servicios Industriales Integrales S.A.S., para garantizar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones (fls. 268 a 70, 274), repudió las pretensiones (fls. 333 a 346).

Como excepciones de fondo, propuso *«Ausencia de responsabilidad pues no se encuentra probada la solidaridad con la empresa Servicios Industriales Integrales Ltda (sic) y las funciones desarrolladas por la señora Neydi Isabel Mayorga Ariza.»*, inexistencia de intermediación laboral durante la relación contractual entre Servicios Industriales Integrales Ltda (sic) y BT Latam Colombia S.A., inexistencia de la obligación de BT Latam Colombia S.A. por no encontrarse probado el incumplimiento de Servicios Industriales Integrales Ltda, *«Ausencia de responsabilidad de las empresas Servicios Industriales Integrales Ltda (sic) y BT Latam Colombia S.A. teniendo en cuenta que el contrato celebrado con la señora (sic) Neydi Isabel Mayorga Ariza se encuentra ajustado a lo dispuesto en las normas laborales»*, imposibilidad de extender el carácter subjetivo de la mala fe como fundamento de las sanciones laborales.

En síntesis, adujo ausencia de solidaridad con BT Latam Colombia S.A. por inexistencia de los supuestos legales para ello y que Servicios Industriales Integrales había cumplido todas sus obligaciones legales con la actora, quien no era beneficiaria de estabilidad laboral reforzada.

**II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juez Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá D.C., por sentencia de 22 de julio de 2015, declaró probadas las excepciones propuestas, absolvió de todas las pretensiones y gravó con costas a la accionante, quien apeló la decisión.

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

El Tribunal confirmó el proveído de primer grado e impuso costas a la recurrente. En acatamiento al artículo 66 A del estatuto procesal del trabajo, definió la existencia de la relación laboral con BT Latam, en tanto, no obstante que los 3 contratos de trabajo se habían celebrado con Servicios Industriales Integrales S.A.S., podían presentarse simulaciones.

Consideró que si bien la actora había prestado el servicio en las instalaciones de BT Latam, de suerte que se activó la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, la misma devino desvirtuada con el testimonio de Fernando López Uribe, no tachado ni controvertido, quien informó que fueron los representantes de Servintegral quienes dieron órdenes a la trabajadora, «por lo que se considera que el verdadero empleador fue Servicios Industriales Integrales S.A.S. [...]».

República de Colombia  
Corte Suprema de Justicia

A continuación, con base en algunas decisiones de la Sala, memoró que el éxito de la «Indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997», estaba supeditado a que: 1) la discapacidad del empleado fuera el único móvil que alentó la extinción del nexo; 2) el patrono debía tener conocimiento del estado del trabajador; y, 3) que no gozaban de la protección, los individuos con un grado menor de discapacidad.

De esta suerte, coligió que era necesario acreditar la pérdida de capacidad laboral y que esta fuese la razón del despido; que brillaba por su ausencia, un dictamen sobre la gravedad de la discapacidad de la actora, ni había prueba de la que se pudiera derivar aquella discapacidad como fundamento del despido.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto oportunamente por la actora, fue concedido por el Tribunal y admitido por esta Corporación.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

En acápite que denomina «pretensiones», solicita casar la sentencia recurrida *«revocando igualmente la proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá [...] y profiriendo el fallo que en derecho corresponda»*.

Republica de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Con tal propósito, formula un cargo por la causal primera de casación, oportunamente replicado.

#### **VI. CARGO ÚNICO**

Denuncia quebranto indirecto, *«por proferirse sentencia sin la apreciación de determinada prueba»*. Su demostración la vierte en 18 numerales, sin indicar concretamente un acápite sobre los errores de hecho.

Expone que con las 18 certificaciones que adjuntó a la demanda inicial, quedó acreditado su estado de salud y de debilidad manifiesta, que dio a lugar a que fuera incapacitada entre el 30 de octubre de 2013 y el 27 de enero de 2014, en los términos del artículo 38 del Decreto 1295 de 1994; por ello, dice, resulta inadmisibile sostener que se haya curado del vértigo o trastorno de su sistema vestibular, por el hecho de no encontrarse incapacitada al momento del despido.

Memora que el viernes 29 de noviembre de 2013 finalizó una incapacidad, y compareció a laborar el lunes 2 de diciembre siguiente y, hacia las 10:40 de la mañana, se le entregó la misiva del desahucio y que, en horas de la tarde, fue prorrogada la incapacidad, desde ese día hasta el 5 siguiente. Que igual aconteció con el segundo despido el sábado 21 de diciembre de 2013, día no laboral en BT Latam Colombia, debido a que había sido prorrogada su incapacidad hasta el 27 de enero de 2014 cuando dejó de recibir atención médica por parte de ISS, debido a su retiro de Servicios Industriales Integrales.

Reprocha que para legitimar y avalar un despido ineficaz, se hubiese desconocido su enfermedad, incapacidad y condiciones de inferioridad, a despecho de lo preceptuado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y pretermisión de la sentencia CC C-531-2000, sin autorización del Ministerio del Trabajo. Citó apartes de pronunciamientos de la Corte Constitucional, sobre la



estabilidad laboral reforzada, derivada del artículo 13 de la Carta Política y de la Ley 361 de 1997.

En lo concerniente a la existencia de la relación laboral con BT Latam Colombia, afirma que el *ad quem* no observó los contratos celebrados entre el 28 de septiembre y el 27 de noviembre de 2010, 28 de noviembre de 2010 y 27 de enero de 2011, y el que se pactó a término indefinido desde el 28 de enero de 2011. En atención a que laboró entre el 28 de septiembre de 2010 y el 21 de diciembre de 2013, por más de 3 años, considera que Servicios Industriales Integrales, «como empresa de servicios temporales» y BT Latam Colombia S.A., como usuaria, infringieron el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, en tanto no se trató de una contratación temporal, sino de actividades misionales permanentes.

**VII. RÉPLICA**

República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Servicios Industriales Integrales critica la falta de discriminación de pruebas generadoras de los yerros fácticos; aduce que el despido se efectuó sin justa causa y fue debidamente indemnizado, cuando la actora no estaba incapacitada, y que el Tribunal apreció adecuadamente las pruebas.

BT Latam Colombia, imputa deficiente alcance de la impugnación, ausencia de proposición jurídica, de señalamiento de errores de hecho y de singularización de

pruebas; que enarbola consideraciones jurídicas presentes e impropias en la vía seleccionada, no cuestiona los fundamentos de la decisión, y no hay prueba de la contratación fraudulenta.

Además de reiterar deficiencias formales a la demanda, Seguros del Estado estima que la demandante no probó ningún tipo de limitación, en tanto no se allegaron valoraciones de las entidades responsables, como ARL o Juntas de Calificación de Invalidez.

## VIII. CONSIDERACIONES

Aunque el formato al que acude la censura para plasmar su argumentación, no se aviene estrictamente al ortodoxo esquema del foro casacional, ello no impide el estudio de fondo de la única acusación, en tanto resulta posible identificar los juicios de valor propios de la vía seleccionada y que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es el precepto legal que regula el recurso de casación al 13 de la Constitución Política, viable de incluir en la proposición jurídica, tal cual lo adoctrinó la Sala hace un tiempo. En lo que al recurso extraordinario concierne, se hará abstracción de los cuestionamientos planteados por la senda jurídica.

Del contexto integral de lo argumentado se desprende que, además del quiebre de la decisión de segundo grado, la censura pretende que, en sede de instancia, se generen las consecuencias propias de la ineficacia del despido; también

que, a pesar de estarlo, el Tribunal no tuvo por acreditado que la actora era destinataria de la protección especial derivada de estabilidad laboral reforzada, debido a la falta de estimación de algunos medios de instrucción. También, reprocha la declaratoria de inexistencia de vinculación laboral con BT Latam Colombia, a quien señaló como verdadero empleador.

Superado lo anterior, es claro que para negar el derecho, el *ad quem* recabó en la necesidad de acreditar la pérdida de capacidad laboral a la fecha del despido, dado que sin su demostración se torna imposible abrir paso al reintegro. En ese horizonte, examinó el expediente en búsqueda de un dictamen que la determinara y, en ese propósito, ninguna atención o consideración le mereció la cadena de incapacidades sucesivas sufridas por la accionante, cuyas certificaciones fueron adosadas a la demanda inicial y aducidas desde aquel hito procesal, como respaldo probatorio de la disminuida condición de salud alegada por la peticionaria.

República de Colombia  
Corte Suprema de Justicia

La Sala observa que entre folios 19 y 36 de la demanda inicial, se adosaron 18 certificaciones de incapacidad médica, denotativas de continuos eventos de alteración de la salud de la actora, desde el 30 de octubre de 2013, que se extendieron hasta, por lo menos, el 27 de enero de 2014, cuando la EPS cesó servicios debido a la finalización del vínculo laboral, de suerte que, incluso, rebasaron la fecha del despido efectivo, el 21 de diciembre de 2013.

A juicio de la Sala y en elemental lógica, tales episodios dificultaron e impidieron el desempeño de las labores habituales de la trabajadora, en atención a la frecuencia con que la afectaron; así, en 2013: 30 y 31 de octubre; en noviembre del mismo año: 1, 5 al 9, 12 y 13, 14 y 15, 18 a 21, 22 a 27, 27 a 29. Y en diciembre: del 2 al 5, 6 y 7, 9 al 13, 16 al 18, 19 al 20, 23 al 27, 30 de diciembre a 3 de enero de 2014; y desde esta fecha de 2014, en enero: 20 al 22, y 27.

La documental referida exhibe como verdad indiscutible que tales episodios correspondieron casi en el 100% a vértigos periféricos; bien se sabe, que dicha patología compromete el equilibrio corporal, con afectación del desplazamiento y accionar de la persona en sus actividades diarias, que desencadenaron las incapacidades temporales desechadas por el *ad quem* y generadoras del estado de debilidad manifiesta o disminución física previsto en las Leyes 361 de 1997, 1346 de 2009, aprobatoria de la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, y la estatutaria 1618 de 2013, que introdujo acciones afirmativas para el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, al igual que el Convenio 159 de la OIT, aprobado por la Ley 82 de 1988.

La precaria condición de salud de la actora, era de conocimiento de la empleadora, en tanto tal situación fue evidente e inocultable, al paso que los certificados de incapacidad dan cuenta de que la severidad de los

padecimientos, impidió que prestara servicios en condiciones regulares.

Demostrado como quedó, con carácter evidente, el desacierto del juzgador de alzada, necesario se torna memorar, que el hecho de que la trabajadora no se hallara cubierta por un certificado de incapacidad en la fecha del desahucio, no implica que no fuera merecedora de la especial protección que su estado de salud ameritaba, según lo ha indicado esta Sala en sentencias como la CSJ SL11411-2017:



*[...]la censura insiste en que el trabajador no tenía incapacidad alguna para la fecha de su despido y que, contrario a ello, había superado satisfactoriamente sus patologías, de manera que tenía autorización para retornar a su trabajo, sin limitaciones, y para «...desempeñarse socialmente de manera adecuada...»*

*[...]*

*Y es que, se repite, del hecho de trabajar no se puede inferir automáticamente la carencia de discapacidad o diversidad funcional, menos aun cuando, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, integrado por normas como los artículos 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo y los artículos 22 y siguientes de la Ley 361 de 1997, entre otras, existe el deber explícito de facilitar la integración social y laboral de personas en condiciones de discapacidad y de fomentar el empleo en este sector de la población[...]*

En ese orden, las manifiestas distorsiones probatorias del Tribunal repercutieron en la violación de los artículos 13 de la Constitución Política y 26 de la Ley 361 de 1997, en la medida en que la trabajadora despedida sí era destinataria

de la protección prevista en dichas normas, dada su compleja situación de salud y el conocimiento que tenía la empleadora de dicha condición.

De lo que viene de decirse, el cargo es fundado y se casará la sentencia, solo en lo que respecta a lo explicado, que no en punto a la identidad de la persona jurídica que fungió como patrono, por lo que pasa a explicarse.

El Tribunal activó la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, derivada de la prestación del servicio a BT Latam Colombia S.A., empero, la encontró desvirtuada, en la medida en que coligió que las órdenes fueron impartidas por Servintegral. No obstante, este soporte del pronunciamiento gravado queda libre de cuestionamiento por parte de la censura, toda vez que restringió su alegación a decir que el operador judicial inobservó los 3 contratos suscritos por la actora con Servicios Industriales Integrales, a la que atribuyó la calidad de empresa de servicios temporales; con ello, dice, se quebrantaron los preceptos legales mencionados en el desarrollo del cargo.

La respuesta por parte de la Sala no puede ser diferente a mantener vigente la impronta de legalidad y acierto que ampara el fallo gravado, dado el notable desenfoque de la recurrente; además, el sentenciador de segundo grado sí estimó los precitados contratos, en tanto consideró que el cambio de modalidad de fijo a indefinido no lesionó derechos de la trabajadora.

Finalmente, las disquisiciones de la censura, sobre las consecuencias aparejadas al hecho de laborar por más de 3 años en la modalidad en la que se prestaron los servicios, comportan aspectos de nítido linaje jurídico, ajenos a la vía fáctica por la que transita la acusación.

Adicionalmente, parte de una premisa no acreditada, en tanto invoca el quebranto del Decreto 4369 de 2006, regulatorio de las empresas de servicios temporales, condición que BT Latam Colombia SAS no ostenta, conforme al certificado de cámara de comercio (fls. 96 a 100), sino de la de prestadora de múltiples servicios tecnológicos a terceros.

Desde lo fáctico, es necesario apuntar que los contratos que menciona la censura, dan cuenta de que la relación de trabajo se surtió con Servintegrales.

Dada la prosperidad del recurso, no se impondrán costas.

República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

**IX. SENTENCIA DE INSTANCIA**

Fundado en la ausencia de acreditación de que, al momento del despido, la actora estuviera incapacitada o tuviera una limitación certificada por una EPS, ARL o Junta de Calificación Regional, el juez de primer grado negó la ineficacia del despido y el resto de pretensiones, no obstante el diagnóstico de vértigos periféricos, de suerte

que, desde su óptica, para la desvinculación no se requería permiso de autoridad administrativa del trabajo; además, que se le pagó la condigna indemnización.

A lo señalado en sede de casación, cumple adicionar que las evaluaciones médicas ocupacionales que reposan de folios 42 a 43, además de las certificaciones de incapacidad ya analizadas, confirman los hallazgos del severo deterioro en la salud de la trabajadora, en tanto ambas, realizadas el 11 de octubre de 2013 y el 19 de febrero de 2014, registran una alteración en el campo osteomuscular, a tal punto que en la última se insertó la confluente frase «*Examen médico de egreso no satisfactorio*».

Es necesario anotar que el Decreto 2463 de 2001, baremo judicial para graduar la pérdida de capacidad laboral, se hallaba fuera del universo normativo, para la fecha de despido de la demandante, en tanto fue derogado por el artículo 61 del Decreto 1352 de junio 26 de 2013.

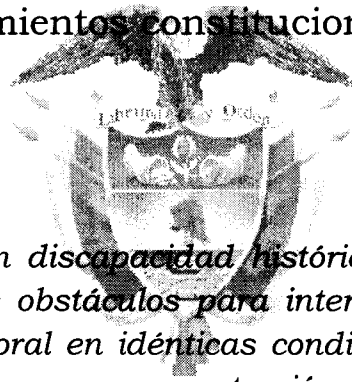
República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sugestivo resulta, además, el despido sin justa causa comunicado a la trabajadora el 2 de diciembre de 2013 (fl. 38), dejado sin efecto, sin explicación expresa, pero claramente relacionado con el significativo hecho de resultar incapacitada la trabajadora ese mismo día; sin embargo, aquel designio fue cumplido pocos días después, el 21 del mismo mes, cuando no presentaba incapacidad, dentro del contexto de la precaria condición de salud inmediatamente precedente, conocida por su empleadora,



quien optó por desvincularla de su fuente de trabajo y acceso a la protección de la seguridad social, sin alegación de justa causa, sí con solución indemnizatoria.

Conviene recordar que esta clase de comportamientos, condujeron a esta Sala al registro de hechos sociales y admoniciones vertidos en la sentencia CSJ SL, 11 abr. 2018, rad. 1360, aplicables tanto al laborante con previa calificación de disminución física, como a aquel carente de la misma, pero cobijado por el canon 13 superior y los diversos pronunciamientos constitucionales en esa materia:



[...]

*Las personas con discapacidad históricamente han encontrado un sinnúmero de obstáculos para interactuar e integrarse a la vida social y laboral en idénticas condiciones que los demás. A pesar de los avances en su protección aún subsisten prejuicios, estereotipos y prácticas que impiden el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales.*

[...]

*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.*

[...]

*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.*

[...] el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia fija en cabeza del Estado el deber de promover «las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados», a la par de proteger especialmente «a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta». Por su parte, el artículo 47 le ordena adelantar «una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran» y el 54 le impone el deber de «garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud».

[...]

En similar dirección se han proferido normas internas como la Ley 361 de 1997 y, recientemente, la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

[...]

A nivel internacional el plexo normativo es muy amplio. Cabe destacar dos convenios, uno regional y otro mundial: la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU, ambos diseñados con el fin de promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y alentar su participación igualitaria.

[...] Por lo demás, la aceptación de la visión netamente económica del recurrente, como parámetro interpretativo, es problemática en función de la dignidad humana, ya que, implica, cosificar e instrumentalizar a los trabajadores como si fuesen bienes o productos de los cuales podría prescindirse una vez «se deterioren» o «desgasten», so pretexto del argumento indemostrado de hacer más prósperos los negocios. En contraste es necesario para la Corte subrayar que las personas son un fin en sí mismas y su valor intrínseco no está sujeto a los propósitos mercantiles; por lo tanto, para garantizar su dignidad y el disfrute de sus derechos, los empleadores tienen el deber de crear entornos adecuados para el crecimiento humano y la inclusión laboral, aprovechando las aptitudes y capacidades de las personas que posean condiciones especiales. (Resalta la Sala).

Procede memorar que la protección laboral reforzada no se halla supeditada al previo reconocimiento como persona en condiciones de discapacidad, o a previa inscripción en una entidad de seguridad social, v, gr., una EPS, o a que se esté provisto de un carné acreditativo de discapacidad, o a que exista una prueba como un dictamen de junta calificadora, conforme ha sido aclarado en diversos pronunciamientos de esta Sala.

En sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 41845, se dijo:



*[...] para que opere la protección laboral establecida en este último precepto, no es requisito sine qua non que previamente la persona discapacitada tenga el carné o que se haya inscrito en la E.P.S., pues aunque se constituye en un deber, el no cumplirlo o probarlo procesalmente no lleva como consecuencia irrestricta y necesaria la pérdida de la atendida protección. Dicho en breve: el carné o la inscripción en la E.P.S. no son requisitos para que sea válida o para que nazca a la vida jurídica el mencionado amparo, habida cuenta que ello no aflora de los textos normativos. Más aún, cuando en el sub lite, el Tribunal estimó que la limitación del actor era un hecho notorio.*

República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

En el fallo CSJ SL, 29 jun. 2005, rad. 24392 se discurrió:

*De suerte que, no es del caso calificar como prueba solemne el dictamen pericial con el que se busca establecer la pérdida de capacidad laboral, así provenga de la Junta de Calificación de Invalidez. (...)*

*De los criterios anteriores se extrae: i) tanto **el carné** de que trata el artículo 5 de la Ley 361, como **el dictamen pericial de las JCI, son algunos de los medios de prueba, no solemnes**, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física,*

*psíquica y sensorial; ii) habrá casos, según la patología, en los que el Juez sólo podrá verificar tal supuesto de hecho con los dictámenes de las JCI y iii) **en otros eventos, el Juzgador tiene libertad probatoria.** (Resalta la Sala)*

En la sentencia CSJ SL11411-2017, se asentó:

*En concordancia con lo anterior, la Corte ha precisado que **no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad** o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues **lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.***

Tampoco, es exigible al trabajador acreditar la razón real del despido, ni al empleador hacer nugatoria la protección especial, acudiendo al expediente de extinguir la relación laboral sin justa causa, con el pago de indemnización, sin previa intervención de la autoridad del trabajo. En sentencia CSJ SL6850-2016 se adoctrinó:

## República de Colombia Corte Suprema de Justicia

*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.*

*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.*

Y en la sentencia CSJ SL11411-2017 se dejó claro que:

## República de Colombia

*[...], la Corte también ha señalado que en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el empleador debe contar con la autorización de las autoridades de trabajo, para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa de personas en condiciones de discapacidad, sin que le sea exigible al trabajador la prueba de la razón real de la decisión de despido, por resultar desproporcionado.*

Desde luego, no es posible dejar de lado la actual posición de la Sala en punto a la presunción de despido por la situación de disminución física del trabajador, y a la intervención de la autoridad administrativa del trabajo en estos casos, vertida en la sentencia CSJ SL1360-2018:

- 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.*

Lo asentado por la Sala, en casación e instancia, deja resuelta la aspiración revocatoria total de la decisión del *a quo*. Permanece incólume la inexistencia de atadura laboral con BT Latam Colombia, en tanto en ese ítem, la sentencia del Tribunal no fue quebrada. Por contera, tal absolución implica total improcedencia de pronunciamiento contra Seguros del Estado S.A., llamada en garantía por haber expedido la póliza de seguro de cumplimiento (fl. 274) por salarios y prestaciones sociales a los que resultara obligada BT Latam Colombia en razón de los servicios contratados con Servicios Industriales Integrales S.A.S., en tanto no resulta afectada con las condenas que se impongan a esta sociedad, a la empleadora de la promotora del juicio.

De lo que viene de decirse, procede la revocatoria de la sentencia de primera instancia, con las consecuencias que le son propias, y la advertencia de que procede el pago de la indemnización especial por despido en estado de discapacidad, como lo ha dispuesto esta Sala, por ejemplo en sentencia CSJ SL6850-2016:

*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 exigible «...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.**» (Resalta la Sala).*

Por lo demás, en la referida sentencia la Corte Constitucional aclaró.

República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

*Dicho **mecanismo indemnizatorio** no otorga eficacia jurídica al despido o terminación del contrato sin autorización previa del funcionario del trabajo, sino que **constituye una sanción adicional para el patrono** que actúa contradiciendo la protección de la estabilidad laboral reforzada de los minusválidos. Es decir, como lo anunciara uno de los intervinientes, la indemnización de esa forma descrita torna en económica una obligación de hacer incumplida. (Resalta la Sala).*

De lo que viene de considerarse, se revocará parcialmente el fallo absolutorio de primer grado, para declarar ineficaz el despido de la trabajadora, el 21 de

diciembre de 2013; se condenará a Servicios Industriales Integrales S.A.S. a reintegrarla a su empleo, o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales, dejados de cancelar desde el 22 de diciembre de 2013, hasta cuando se produzca efectivamente la reinstalación, con base en \$4.925.807 mensuales.

Las cesantías adeudadas, incluidas las pagadas con ocasión del despido, que se deducirán de las condenas, se consignarán en la administradora a la que está o estuvo afiliada la actora. Deberá pagar a título de indemnización, 180 días de salario, o \$29.554.841.98. No procede indemnización ordinaria por despido injusto, en tanto la vinculación se reactiva, sin solución de continuidad. La demandada Servicios Industriales Integrales S.A.S, del valor que debe pagar, podrá descontar las sumas sufragadas por cesantías, intereses e indemnización por despido, conforme a la liquidación de folio 61. Se revocará, además, la condena en costas a cargo de la actora y en favor de Servicios Industriales Integrales S.A.S. y estarán las de las instancias, en favor de la trabajadora.

## X. DECISIÓN

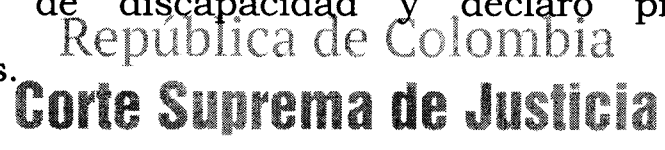
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el 24 de noviembre de



2015, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el proceso que **NEYDI ISABEL MAYORGA ARIZA** promovió contra **SERVICIOS INDUSTRIALES INTEGRALES S.A.S. - SERVINTEGRAL** y **BT LATAM COLOMBIA S.A.**, y al que fue llamado en garantía **SEGUROS DEL ESTADO**, en cuanto confirmó la absolución dispuesta por el 22 de julio de 2015, por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

En sede de instancia, resuelve:

**Primero:** Revoca parcialmente la sentencia proferida el 22 de julio de 2015, por el Juez Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en cuanto absolvió a Servicios Industriales Integrales S.A.S., negó la ineficacia del despido de Neydi Isabel Mayorga Ariza ocurrido el día 21 de diciembre de 2013, el reintegro, el pago de salarios y prestaciones sociales e indemnización especial por despido en estado de discapacidad y declaró probadas las excepciones.



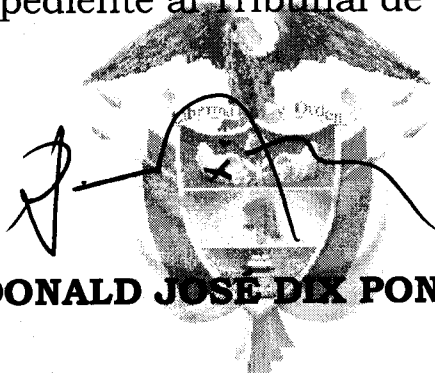
**Segundo:** Condena a Servicios Industriales Integrales S.A.S., a reintegrar a Neydi Isabel Mayorga Ariza a su puesto de trabajo, con el consecuente pago de salarios en cuantía mensual de \$4.925.807, cesantías y primas de servicios, dejadas de percibir y pagar entre la fecha del despido y la del reintegro efectivo; además, deberá pagarle \$29.554.841.98, a título de indemnización especial por despido en estado de discapacidad, de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**Tercero:** Autoriza a la demandada a deducir del valor de las condenas económicas a pagar a la demandante, las sumas que pagó por cesantías y sus intereses, así como la indemnización por despido.

**Cuarto:** Confirma en lo demás.

Costas, como se dijo.

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



**DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**

República de Colombia  
**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**  
**Corte Suprema de Justicia**

A handwritten signature in black ink, written in a cursive style, is positioned above the name of the official.

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**