



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL3147-2022

Radicación n.º 91715

Acta 33

Bogotá, D. C., siete (7) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **INVERSIONES BELBAL SAS**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 31 de julio de 2020, en el proceso que en su contra y, de **JAIRO ERNESTO BELTRÁN MENDOZA, LUIS ALEJANDRO BELTRÁN BALLÉN, AMALIA ISABEL BALLÉN DE BELTRÁN, JAIRO MAURICIO BELTRÁN BALLÉN y MARGARITA BELTRÁN BALLÉN** adelantó **LUIS EDUARDO RUIZ CRIOLLO**.

Se reconoce personería adjetiva para actuar al abogado Diego Eduardo Cruz Prieto con Tarjeta Profesional N°. 114.405 del CSJ, como apoderado judicial de la parte demandante conforme a la sustitución a él otorgada.

I. ANTECEDENTES

Luis Eduardo Ruiz Criollo, demandó a Inversiones Belbal SAS y a Jairo Ernesto Beltrán Mendoza, Luis Alejandro Beltrán Ballén, Amalia Isabel Ballén De Beltrán, Jairo Mauricio Beltrán Ballén y Margarita Beltrán Ballén, para que se declarara la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, por encontrarse amparado por la estabilidad laboral reforzada; consecuentemente, se dispusiera el reintegro al cargo y labores que venía desempeñando, y el pago de: salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social en salud y pensión dejados de percibir desde su desvinculación, las indemnizaciones de 180 días consagrada en la Ley 361 de 1996 y moratoria del art. 65 del CST, además, indexación de las sumas debidas, lo que resultara probado, *extra y ultra petita* y las costas.

Como fundamento de sus pretensiones, informó que: se vinculó laboralmente con Inversiones Belbal Cía. SCS desde el 1 de julio de 2012 hasta el 1 de mayo de 2013, como Operario de Máquina, con una asignación mensual de \$1.296.750; el 18 de septiembre de 2012 sufrió un accidente de trabajo que le generó lesión en los hombros por la que fue atendido en el Policlínico de Mosquera, donde le prescribieron incapacidad de 4 días; fue tratado con 29 terapias físicas por la ARL Sura, no obstante y por el persistente dolor estuvo en valoraciones médicas, el 16 de octubre de 2012 la administradora de riesgos notificó a la empresa, el accidente sufrido fue de origen laboral y procedió a brindarle el tratamiento de rigor, el diagnóstico consistió

«en trauma en hombros y lumbago con artralgias y limitación funcional, lumbago, síndrome del manguito rotatorio», que recibió tratamiento quirúrgico por la última descripción.

Agregó que, el 1 de mayo de 2013, suscribió un «*otro sí*» al contrato de trabajo con Belbal Ingenieros SAS, sociedad que asumió las obligaciones laborales derivadas de la relación contractual, además, que las citadas se reconocieron responsables solidarias de las obligaciones contraídas en el otrosí suscrito, pues se trataba de sociedades cuyo objeto era la construcción de obras de ingeniería civil, constituidas por los mismos socios, con el mismo objeto social y lo único que variaba era el número del Nit. y el nombre.

Dijo que los días 20 y 21 de noviembre de 2013 estuvo incapacitado por presentar malestar estomacal, que una vez finalizado se dirigió al lugar de trabajo para retomar sus actividades, pero, la Jefe de Recursos Humanos le informó que su contrato de trabajo terminaba sin justa causa, a pesar de que la empresa tenía pleno conocimiento de sus condiciones de salud, presumiéndose en consecuencia que el retiro obedeció a sus afectaciones físicas.

Expuso que, para obtener la protección de sus derechos fundamentales, interpuso acción de tutela que fue resuelta en sentencia del 27 de mayo de 2014, que le concedió el amparo solicitado, declaró la ineficacia de la terminación del contrato, ordenó el reintegro, que se cumplió el 1 de mayo de 2015, previo trámite de incidente de desacato, fecha en la cual la empresa lo envió a descansar por vacaciones hasta el 17 de junio siguiente.

Manifestó que la Sociedad Belbal Ingenieros SAS solicitó al Ministerio del Trabajo autorización para despedirlo, pero, en Resolución No. 000414 del 20 de marzo de 2015 se negó; que el 3 de julio de 2015 fue cancelada la matrícula a la citada empresa y por esa razón, se le volvió a dar finalizado terminar el contrato con el pago de la indemnización del artículo 64 del CST.

Aseguró que sociedad ha actuado de mala fe, pues cambió su razón social, pero desarrolló igual objeto con los mismos socios y otros nombres, además, que argumentó el estado de disolución y liquidación para asegurar que no estaba obligada a responder por el reintegro. De otro lado dijo que no había podido retirar su cesantía porque la administradora a la que se encontraba afiliado le informó que la empresa Inversiones Belbal SAS se encontraba vigente (f.º 2 a 12 y 102 cuaderno de las instancias).

Al responder la demanda, los demandados se opusieron a las pretensiones. De los hechos, aceptaron: la vinculación laboral, los extremos temporales, cargo y salario, el accidente laboral, las incapacidades, el otrosí de sustitución patronal con Belbal Ingenieros SAS, la identidad de objeto de las entidades, la terminación del contrato el 22 de noviembre de 2013, la orden de reintegro vía tutela y su cumplimiento a partir del 1 de mayo de 2015, la no autorización de despido por el Ministerio del Trabajo, la cancelación de la matrícula inmobiliaria de la referida empresa el 3 de julio de 2015 y el despido del demandante desde la citada fecha.

Propusieron las excepciones que denominaron: validez de la terminación del contrato de trabajo, inexistencia de nueva empresa o razón social que reemplace a la sociedad liquidada, inexistencia de sustitución patronal que obligue al reintegro, inexistencia por carencia de cumplimiento de los requisitos legales y jurisprudencial para la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada.

En su defensa manifestaron, que: la finalización del contrato laboral se dio con ocasión de la disolución y liquidación de la sociedad Belbal Ingenieros SAS, precedida del pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, aclararon que a la fecha de la finalización del vínculo si bien el trabajador estaba laborando producto de un reintegro laboral por limitación física, ya no se encontraba con ningún tipo de enfermedad, tratamiento o discapacidad que impidiera terminar el contrato que lo ataba, que no es cierto que se pretendiera engañarlo en sus derechos por la creación y liquidación de empresas como se afirma en la demanda.

Agregaron que la sustitución patronal y la solidaridad que existió entre las empresas nombradas, era de carácter salarial y prestacional mas no tenía las características especiales para el reintegro, que el actor no tenía la condición de discapacitado, tampoco estaba incapacitado cuando finalizó el vínculo laboral y la terminación del contrato de trabajo obedeció a la disolución y liquidación de la sociedad Belbal Ingenieros SAS (f.º 128 a 140 y 181 a 193 cuaderno de las instancias).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá, DC, concluyó el trámite y emitió fallo el 24 de mayo de 2019 (CD a folio 342 cuaderno de las instancias), en el que resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre las sociedades BELBAL INGENIEROS SAS e INVERSIONES BELBAL SAS se presentó una sustitución patronal a partir del 1 de mayo de 2013, frente al contrato de trabajo suscrito con el demandante.

SEGUNDO: DECLARAR que entre el señor LUIS EDUARDO RUIZ CRIOLLO en calidad de trabajador y la sociedad INVERSIONES BELBAL SAS en calidad de empleador, existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1 de julio de 2012 y el 3 de julio de 2015, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

TERCERO: DECLARAR INEFICAZ el despido realizado por la demandada INVERSIONES BELBAL SAS al demandante el día 3 de julio de 2015.

CUARTO: Como consecuencia de lo anterior CONDENAR a la demandada INVERSIONES BELBAL SAS a reintegrar definitivamente al señor LUIS EDUARDO RUIZ CRIOLLO al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno de igual o superior categoría, cargo que deberá ser acorde con su actual estado de salud bajo la consideración de las recomendaciones y restricciones médicas, pagando todos los salarios, prestaciones y demás acreencias laborales compatibles con el reintegro causadas desde la fecha del despido hasta la data del reintegro definitivo.

QUINTO: CONDENAR a la demandada INVERSIONES BELBAL SAS a pagar los aportes a seguridad social desde el día 3 de julio de 2015 a la EPS y al fondo de pensiones del demandante desde el momento del despido hasta que se realice el reintegro.

SEXTO: AUTORIZAR a la demandada INVERSIONES BELBAL SAS a descontar de los valores que acá se condena de la indemnización por despido sin justa causa que le fue pagada al demandante al momento del despido.

SÉPTIMO: CONDENAR a la demandada INVERSIONES BELBAL SAS a pagar al demandante la suma de \$7.780.500 por concepto de indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de conformidad con las motivaciones precedentes.

OCTAVO: DECLARAR no probada la excepción de prescripción.

NOVENO: ABSOLVER a los demandados personas naturales señores JAIRO ERNESTO BELTRÁN MENDOZA, LUIS ALEJANDRO BELTRÁN BALLÉN, AMALIA ISABEL BALLÉN DE BELTRÁN, JAIRO MAURICIO BELTRÁN BALLÉN y MARGARITA BELTRÁN BALLÉN de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor LUIS EDUARDO RUÍZ CRIOLLO, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

DÉCIMO: CONDENAR en costas a la parte pasiva señálense como agencias en derecho la suma de \$3.000.000 a favor de la parte demandante.

Inconforme, el apoderado único de la parte demandada apeló.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, DC, profirió fallo el 31 de julio de 2020, en el que dispuso confirmar el de primer grado, sin costas (f.º355 a 369 cuaderno de las instancias).

En lo que estrictamente interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* concretó que no era objeto de discusión que, a partir del 1 de julio de 2012 el demandante suscribió contrato de trabajo con Inversiones Belbal SAS, el cargo de Operador y el salario de \$1.296.750, que mediante otrosí del 1 de mayo de 2013 se materializó sustitución patronal con Belbal Ingenieros SAS, que el 22 de noviembre de 2013 la empleadora finalizó sin justa causa el contrato laboral, determinación declarada ineficaz por la jurisdicción ordinaria civil de ésta ciudad al resolver acción de tutela que ordenó reintegrarlo, y que fue acatada a partir del 1 de mayo de 2015, tampoco se controvertía que el 3 de julio de 2015 el

liquidador de Belbal Ingenieros SAS comunicó el despido con el argumento de la liquidación o clausura de la empresa y el pago de la indemnización respectiva.

En lo que hace al tema de la estabilidad laboral reforzada, dijo que esta Corporación (CSJ SL1360-2018 y CSJ SL260-2019) ha explicado la prohibición de los despidos motivados en razones discriminatorias, que de acreditarse situación de discapacidad el despido se presume arbitrario y corresponde al empleador demostrar las justas causas so pena de ineficacia, reintegro y pago de la indemnización de 180 días de salario, que la autorización del inspector del trabajo se circunscribía a los eventos en que las actividades fueran incompatibles o insuperables con el cargo desempeñado y, que la Corte Constitucional sentencia CC SU049-2017 unificó su doctrina en el sentido que *«no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial»*.

Para la decisión, se remitió a las pruebas allegada al proceso, entre ellas, al certificado de existencia y representación legal de Inversiones Belbal SAS y Belbal Construcciones y Minerías SAS, Resolución No. 00414 de 20 de marzo de 2015 del Ministerio del Trabajo, escritos de incidente de desacato, historia clínica de fisioterapia del 12 de febrero de 2015 Hospital San Blas que refiere al accidente de trabajo que le ocasionó *«trauma de hombros y lumbago el 18 de septiembre de 2012, actualmente artralgias y limitación funcional y lumbago»* con diagnóstico *«Discopatía lumbar L4,*

L5 y L5 S1, tendinopatía de hombros del L Manguito Rotador, ruptura parcial del supraespinoso hombro izquierdo, artrosis degenerativa acromio clavicular hombrosa».

Aludió a la historia emitida por la Clínica de la Sabana de 10 de marzo de 2014 que daba cuenta del procedimiento quirúrgico «*sutura manguito rotador hombro derecho*», incapacidad médica de 10 de marzo a 8 de abril de 2014 y orden de medicamentos, recomendaciones para reintegro de 24 de julio de 2014 emitidas por la ARL Sura que consistían en no realizar cargas mayores a 3 Kg ni realizar actividades por encima del hombro o movimientos repetitivos, prórroga de incapacidades del 7 al 24 de julio de 2014 de la ARL Sura, orden del 24 de junio de 2014 para valoración y manejo del dolor, respuesta al cobro de incapacidad temporal, historia clínica de ortopedia de fecha 11 de febrero de 2014, orden de servicio para resonancia magnética y resultados clínicos, incapacidad médica de Cruz Blanca ESP de 21 y 22 de noviembre de 2013, comunicación de 3 de julio de 2013 del liquidador de Belbal Ingenieros SAS dirigida a Porvenir autorizando el retiro de cesantías por finalización del contrato.

También valoró la comunicación de 14 de noviembre de 2014 dirigida al actor por la citada ARL de 8 de octubre de 2014 en que califica la PCL con secuelas que refiere una incapacidad permanente parcial del 21.17% con fecha de estructuración de 24 de junio de 2014, certificado de entrega de interrupidísimo a la sociedad Belbal Construcciones Minería en la que se adjuntan las recomendaciones médicas, certificados de pago aportes a seguridad social de mayo a

julio de 2015 por el empleador Belbal Ingenieros SAS, liquidación final de prestaciones sociales, respuesta de 3 de julio de 2015 del liquidador de la citada empresa en la que informa la no prestación de servicios del actor de 23 de noviembre de 2013 a la fecha, historia clínica de 8 de noviembre de 2018 de la Corporación Salud UN e igualmente los interrogatorios de parte del demandante y el representante legal de la demandada.

Así, los reseñados medios de convicción le permitieron concluir:

[...] la existencia de un contrato de trabajo de duración indefinida entre Luis Eduardo Ruiz Criollo e Inversiones Belbal S.A.S., vigente a partir del 01 de julio de 2012 y, si bien mediante otrosí de 01 de mayo de 2013 se presentó sustitución patronal con Belbal Ingenieros S.A.S., lo fue sólo formalmente, en tanto, en la realidad la enjuiciada continuó actuando como empleador, así lo confesó el representante legal al manifestar que las empresas eran familiares, funcionaban en la misma dirección, tenían iguales representante legales, además, cumplieron la orden de tutela de reintegro del trabajador, cancelando los salarios dejados de percibir, le terminaron el contrato por mala situación de Ingenieros Belbal S.A.S. (sic) con pago de indemnización por despido; en este orden, no opero la sustitución patronal, pues, Inversiones Belbal S.A.S. continuó teniendo injerencia en la relación de trabajo.

Siendo ello así, el contrato de trabajo se continuó desarrollando entre Luis Eduardo Criollo e Inversiones Belbal S.A.S., en este orden, la terminación del contrato de trabajo acaecida el 03 de julio de 2015, lo fue sin justa causa, sin que sea dable aducir como motivo la liquidación de la empresa Ingenieros Belbal S.A.S.

Igualmente se demostró que el 12 de septiembre de 2012, Ruiz Criollo sufrió accidente de trabajo, que le generó continuas valoraciones médicas por persistencia de dolor con diagnósticos de «*Discopatía lumbar L4 L5 y L5 S1, tendinopatía hombros del L Manguito Rotador, ruptura parcial del supfraespinoso hombro izquierdo, artrosis degenerativa acromio clavicular del hombros*» situación que conllevó a calificación de ARL Sura a través de dictamen de 08 de octubre de 2014, que concluyó «*Lesión de manguito rotador derecho, artrosis acromio clavicular derecho no secundario al AT, síndrome de manguito rotador izquierdo no secundario al AT, discopatía lumbar no secundario al AT*» con PCL

de 21.17% y fecha de estructuración de 24 de junio de 2014, situaciones que permiten colegir que a la finalización del contrato de trabajo el 03 de julio de 2015, Ruiz Criollo, contaba con estabilidad laboral reforzada dada su condición de salud.

Situación del trabajador que era de conocimiento del empleador, pues, a pesar de que no existían incapacidades médicas vigentes a la fecha del despido, en oportunidad anterior el trabajador había sido reintegrado mediante acción de tutela proferida el 27 de mayo de 2014, por el Juzgado 20 Civil del Circuito de Bogotá, atendiendo su estado de salud generado [por] el accidente de trabajo y, el despido efectuado el 22 de noviembre de 2012; asimismo, con respuesta de 03 de julio de 2015 del Liquidador Suplente de Belbal Ingenieros S.A.S. se informó la no prestación de servicios del demandante desde 23 de noviembre de la última anualidad en cita a la fecha de supresión del cargo de operador, para preservar su salud, en adición a lo anterior, Ingenieros Belbal S.A.S. intento ante el Ministerio del Trabajo obtener la autorización del despido del trabajador, negado ya ésta (sic) no se solicitaba por incompatibilidad de condiciones de salud del trabajador con el cargo desempeñado.

Siendo ello así, al momento de su desvinculación, 03 de julio de 2015, Luis Eduardo Ruiz Criollo se encontraba protegido por la garantía de estabilidad laboral reforzada, calificado con PCL de 21.17%, por ende, Inversiones Belbal S.A.S. requería permiso de la autoridad administrativa para terminar el vínculo contractual, lo que no ocurrió, tornando ineficaz su despido, surgiendo procedente el reintegro pretendido a partir de la señalada calenda, sin solución de continuidad, en el cargo que venía desempeñando o uno compatible con la situación de salud que presente, sin desmejorar sus condiciones laborales, con el consecuente pago de salarios, prestaciones y demás acreencias laborales compatibles con el reintegro como lo ordeno el *a quo*, sin costas en la instancia.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Inversiones Belbal SAS, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que esta Sala de la Corte case la sentencia impugnada, en cuanto confirmó las condenas impuestas de

primer grado, en sede de instancia revoque el fallo del *a quo* en este sentido, y en su lugar la absuelva íntegramente, manteniendo incólume la declaración de sustitución patronal acaecida el 1 de mayo de 2013 entre Inversiones Belbal SAS y Belbal Ingenieros SAS hoy liquidada, así como la absolución a los demás demandados y se provea sobre costas como corresponda.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera, que no recibieron réplica, y serán examinados conjuntamente, pues, aunque se orientan por vías distintas, denuncian idéntico cuerpo normativo y buscan el mismo objetivo.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa acusa interpretación errónea *«del artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que condujo a la infracción directa del artículo 50 numeral 5 de la ley 1116 de 2006 y artículo 61 (literal e) del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 26 de la ley 361 de 1997, 23, 24, 47, 64, 68, 69, 194 del CST, 164 y 191 del CGP»*.

No discute los fundamentos fácticos que encontró probados el fallador de alzada en cuanto a la existencia del contrato laboral con Inversiones Belbal SAS, que mediante otrosí al contrato de fecha 1 de mayo de 2013 se dispuso tener como nuevo empleador a la sociedad Belbal Ingenieros SAS, empresa que fue liquidada desde el 3 de julio de 2015, que en cumplimiento de sentencia de tutela el demandante fue reintegrado al cargo que ocupaba y que el 3 de julio de

2015 se le terminó el contrato de trabajo al demandante en virtud de la culminación del periodo de liquidación de la sociedad Belbal Ingenieros SAS.

Lo que cuestiona es que por el fallador de segundo grado concluyera, la sustitución patronal se hizo sólo formalmente, en tanto la enjuiciada continuó actuando como empleador, por haberlo así confesado el representante legal al manifestar que las empresas eran familiares, funcionaban en la misma dirección, tenían iguales representantes legales, además cumplieron la orden de tutela de reintegro, lo que denota la errada interpretación del artículo 67 del CST.

Expuso que para establecer si existe o no la sustitución patronal y conforme lo ha sostenido esta Sala de Casación, debía analizar con detenimiento el caso y determinar si se cumplían o no los presupuestos legales para su configuración, gestión que afirma no realizó el Tribunal quien desvirtuó la existencia de la figura tan sólo por considerar que *«las empresas eran familiares, funcionaban en la misma dirección, tenían iguales representantes legales, además cumplieron la orden de tutela de reintegro al trabajador»*, aunado a que según su criterio, luego de la firma del *«otro si»* la demandada continuó teniendo injerencia en la relación de trabajo, aspectos que dice no tienen mayor relevancia al momento de determinar el cumplimiento de los requisitos.

Considera que el colegiado dio un entendimiento equivocada a la disposición citada, en atención a que se entenderá que existe sustitución cuando haya cambio de un empleador por otro por cualquier causa, siempre que

subsista la identidad del establecimiento en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios, sin aludir a las exigencias a que hizo referencia la decisión de segundo grado; dice que al no haber declarado que existió una sustitución patronal condujo a la conclusión equivocada de que el contrato de trabajo entre el actor e Inversiones Belbal SAS se continuó desarrollando, cuando en verdad luego de la sustitución acaecida el 1 de mayo de 2013 el único empleador era Belbal Ingenieros SAS cuya entidad se extinguió por liquidación el 3 de julio de 2015, lo que la facultaba para proceder a la terminación del contrato como efectivamente ocurrió, independientemente de si estaba amparado o no del fuero de estabilidad laboral reforzada (Sentencia CC C071-2010).

Para concluir afirma que de haberse interpretado correctamente la disposición señalada y analizado los presupuestos legales y jurisprudenciales exigidos para que exista la sustitución patronal, hubiese encontrado que sí se perfeccionó, independientemente de que se tratara de empresas familiares que compartían el mismo domicilio e identidad de socios, razones por las que el nuevo empleador estaba facultado para finalizar el contrato laboral con el demandante.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida de las mismas disposiciones enunciadas en el cargo anterior.

Como causa eficiente de la violación, enlista los

siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que en el caso de autos “...no opero sustitución patronal...” entre INVERSIONES BELBAL S.A.S. y BELBAL INGENIEROS S.A.S. hoy LIQUIDADADA.
2. No dar por demostrado, estándolo, que en caso de autos se configuraron cada uno de los requisitos para la existencia de la sustitución patronal acaecida el 1 de mayo de 2013, de INVERSIONES BELBAL S.A.S. y la extinta BELBAL INGENIEROS S.A.S.
3. Dar por demostrador, sin estarlo, que con posterioridad a la sustitución patronal, mi representada, INVERSIONES BELBAL S.A.S. continuó “... teniendo injerencia en la relación de trabajo ...” del demandante con BELBAL INGENIEROS S.A.S. hoy LIQUIDADADO.
4. Dar por demostrado, sin estarlo, que al haberse continuado desarrollando el contrato de trabajo entre el señor LUIS EDUARDO RUIZ CRIOLLO e INVERSIONES BELBAL S.A.S. “... la terminación del contrato acaecida el 03 de julio de 2015, lo fue sin justa causa, sin que sea dable aducir como motivo la liquidación de la empresa Ingeniería Belbal S.A.S.”.
5. No dar por demostrado, siendo evidente, que por ser la extinta BELBAL INGENIEROS S.A.S. la empleadora sustituta del demandante desde el 1 de mayo de 2013 y haber entrado en proceso de liquidación el cual culminó el 3 de julio de 2015, se encontraba facultada para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante sin justa causa, como en efecto ocurrió.
6. Dar por demostrado, sin estarlo, que para la fecha de la finalización del contrato, 3 de julio de 2015, el demandante contaba con fuero de estabilidad laboral reforzada dada su condición de salud, cuya situación era de conocimiento del empleador.
7. No dar por demostrado, estándolo, que el señor LUIS EDUARDO RUIZ CRIOLLO no reunía las condiciones para ser sujeto de especial protección y gozar de fuero de estabilidad laboral reforzada, o si lo era, INVERSIONES BELBAL S.A.S. a no ser su empleadora desde el 1 de mayo de 2013, desconocía por completo su situación.

Expresa que los yerros, ocurrieron como consecuencia de apreciar incorrectamente las siguientes pruebas:

1. Demanda inicial (fl. 2 a 12 del Cuaderno principal).
2. Contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre mi representada y el demandante el 1º de julio de 2012 (fl. 33 a 40 ibídem).
3. Otrosí al contrato de trabajo suscrito el 1 de mayo de 2013 (Fl. 41 ibídem).
4. Respuesta al incidente de desacato por parte de la apoderada de MARGARITA y LUIS ALEJANDRO BELTRÁN, de fecha Octubre

- de 2016 (Fl. 71 a 74).
5. Certificación Laboral expedida al demandante el 3 de julio de 2015 por parte del Liquidador Suplente de BELBAL INGENIEROS S.A.S. (Folio 42 ibídem).
 6. Comunicación de terminación del contrato de trabajo dirigida al demandante de fecha 3 de julio de 2015 (Fl. 309).
 7. Planillas de aportes a seguridad social (Fl. 310 a 312 ibídem).
 8. Liquidación contrato de trabajo (Fl. 313 a 314).
 9. Sentencia de tutela proferida por el Juzgado 20 Civil Municipal el 27 de mayo de 2014, mediante la cual ampara y ordena el reintegro al demandante (Fl. 51 a 62).
 10. Historia Clínica aportada por el demandante que milita a folios 75 a 95 y 317, dentro de los cuales se encuentra:
 - a. Historia Clínica de fisioterapia del 12 de febrero de 2015 (Fl. 75 a 76).
 - b. Historia clínica emitida por la Clínica de la Sabana el 10 de marzo de 2014 (fl. 77).
 - c. Prescripción incapacidad médica del 10 de marzo de 2014 al 5 de abril de 2014 (Fl. 79).
 - d. Orden de medicamentos (Fl. 80).
 - e. Recomendaciones del 24 de julio de 2014 para el reintegro laboral emitida por la ARL SURA (Fl. 81, 93 y 94).
 - f. Prórroga incapacidad del 7 al 24 de julio de 2014 emitida por la ARL SURA (Fl. 82).
 - g. Orden de 24 de junio de 2014 para valoración y manejo por clínica del dolor (Fl. 83, 86 y 90).
 - h. Respuesta integral al cobro de incapacidad temporal (Fl. 84 a 36).
 - i. Historia Clínica consulta por ortopedia del 11 de febrero de 2014 (Fl. 85 a 87).
 - j. Orden de servicio para resonancia magnética (Fl. 89).
 - k. Resultados clínicos de resonancia magnética (Fl. 91 a 92).
 - l. Incapacidad médica de Cruz Blanca del 21 a 22 de noviembre de 2013 por enfermedad general (Fl 95).
 - m. Historia Clínica que milita a folio 317.
 11. Resolución 00414 de 2015 mediante la cual el Ministerio de Trabajo niega la autorización para terminar el contrato de trabajo del demandante (Fl. 63 a 66).
 12. Notificación de reconocimiento de indemnización por pérdida de capacidad laboral (Fl. 300 a 301 ibídem).
 13. Dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, del 18 de octubre de 2014, donde se obtiene un PCL del 21.17% estructurada el 24 de junio de 2014 (Fl. 302 a 305 ibídem).
 14. Certificados de entre de Interrapidísimo de fecha 22 de mayo de 2015 (Fl. 307^a 308 ibídem).
 15. Respuesta de recomendaciones laborales y reclamación laboral enviada al demandante el 3 de julio de 2015 (Fl. 315 a 316 ibídem).
 16. Certificado de existencia y representación de la extinta sociedad BELBAL INGENIEROS S.A.S. hoy LIQUIDADA, donde señala que

su matrícula fue cancelada el 3 de julio de 2015 y conforme a los registros que aparecen en la cámara de comercio de Bogotá la sociedad se encuentra liquidada (Fl. 19 a 21 y 26 a 29 del cuaderno principal).

17. Interrogatorio de parte absuelto por el Representante Legal de mi representada.

En el desarrollo, **tampoco discute los supuestos facticos que encontró demostrados el fallador de alzada**, lo que no acepta es que se haya concluido que en este asunto no operó la sustitución patronal entre Inversiones Belbal SAS y Belbal Ingenieros SAS no obstante estar acreditados los requisitos desde el 1 de mayo de 2013, tal como, dice, se puede observar del *otrosí* hecho a las cláusulas del contrato de trabajo y que continuó en el desarrollo de sus actividades o negocios en virtud del objeto social, así que se evidencia el cumplimiento de los requisitos contemplados hasta la fecha de la finalización del vínculo, por razón de la liquidación de que fue objeto el nuevo empleador.

Asegura que el representante legal no confesó que intervino en la relación laboral del demandante con su nuevo empleador, que no hay prueba de la cual se pueda advertir subordinación del actor frente a Inversiones Belbal SAS con posterioridad al 1 de mayo de 2013, incluso de la certificación laboral expedida el 3 de julio de 2015 suscrita por el Liquidador de Belbal Ingenieros SAS al igual que la carta de terminación del contrato de trabajo de la misma fecha, son demostrativas que era la última de las nombradas hoy liquidada la empleadora del señor Ruiz Criollo, además asumió todas las obligaciones derivadas del cumplimiento de la decisión de tutela.

De otra parte, manifiesta que en el remoto evento de concluirse que no se configuró la sustitución patronal y que el contrato laboral continuó con la demandada, se debe proceder conforme al alcance de la impugnación al demostrarse los yerros fácticos en que incurrió el Tribunal, al haber dado por demostrado sin estarlo, que para la finalización del contrato, 3 de julio de 2015, el demandante contaba con fuero de estabilidad laboral reforzada dada su condición de salud, situación que era de conocimiento del empleador, afirmaciones que son desacertadas pues Ruiz Criollo no reunía las condiciones para ser sujeto de especial protección o si lo era, no tenía conocimiento de su situación.

Dice que para comprobar que el accionante no se encontraba en situación de debilidad manifiesta, se debe recurrir a la misma documental tenida en cuenta por el Tribunal, pero que no analizó con detenimiento, pues de la tutela proferida por el Juzgado 20 Civil Municipal que ordenó el reintegro se dio cumplimiento por Belbal Ingenieros SAS hoy liquidada y lo fue con un año de anterioridad al despido, lo mismo ocurre al revisar la totalidad de historia clínica en la que la última incapacidad lo fue para el 24 de julio de 2014, lo mismo que los estudios clínicos realizados de los que se advierte que presentaba un «*buen estado general*» y que además luego de las recomendaciones médicas, se consideraba concluido el trámite médico y que «*ha alcanzado mejoría máxima esperada*» y «*se considera finalizado el proceso de rehabilitación*».

Considera que si un trabajador no ha tenido incapacidades médicas por más de un año, se pretenda

establecer una deficiencia o gozar de un fuero de estabilidad laboral reforzada, pues a pesar de existir una sentencia de tutela que así lo determina, lo cierto es que tuvo una evolución favorable que no permite el encaje dentro de la condición de persona discapacitada o en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud ya que no contaba con «*incapacidades recientes, frecuentes o extensas*», precisa que no obstante en el proceso obra dictamen de PCL del 21.17% estructurada el 24 de junio de 2014, lo cierto es que tal documento no se aportó con la demanda inicial y sólo pudo conocerla en la primera audiencia de trámite.

Estima que las razones dichas son más que suficientes, no solo para desvirtuar el presunto fuero de estabilidad laboral reforzada del que presuntamente disfrutaba el actor, sino además, la falta de conocimiento de la demandada respecto de la pérdida de capacidad laboral calificada con anterioridad a la finalización del contrato de trabajo, reprodujo apartes de la sentencia CSJ SL3153-2019 para insistir en que el demandante no gozaba de alguna condición especial o de debilidad manifiesta que impidiera despedirlo, que el hecho de que el Ministerio del Trabajo por Resolución 00414 de 2015 negara a Belbal Ingenieros SAS la autorización para terminar el contrato, no es razón suficiente para reconocer el presunto fuero de estabilidad, pues en aquella oportunidad se tuvo como fundamento que no había sido objeto de incapacidades aunado a que la empresa estaba en proceso de liquidación y se hacía necesaria la autorización.

VIII. CONSIDERACIONES

Para comenzar, debe precisar la Sala que la censura en las acusaciones presentadas en términos generales propone dos problemas jurídicos que debe resolver la Corporación, el primero, la sustitución patronal entre Inversiones Belbal SAS y Belbal Ingenieros SAS para así establecer quién es el verdadero empleador y, el segundo, si el señor Luis Eduardo Ruiz Criollo para la fecha en que le fue terminado su contrato de trabajo (3 de julio de 2015), estaba protegido con la garantía de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

En ese orden la Corte abordará a continuación cada uno de los problemas.

1. Vigencia de la relación laboral y la sustitución de empleadores.

Con el fin de resolver el punto objeto de estudio, resulta importante decir que se configura la sustitución de empleadores, conforme a lo previsto en el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo y lo dicho por la jurisprudencia de esta Corporación, cuando, en la realidad se demuestra la concurrencia de los requisitos así consagrados:

Art. 67.- Definición. Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto este no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

En lo atinente, en sentencia CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529, la Corporación señaló:

(...) Y ello es así porque, tal como surge, entre muchas otras, de la sentencia de esta Sala proferida el 16 de abril de 1956, antes aludida y que el censor cita en su apoyo, el entendimiento que de tiempo atrás le ha dado la jurisprudencia de esta Sala al artículo 67 que se denuncia como violado, es, sin desconocer su tenor literal, que uno de los requisitos para que opere la sustitución de empleadores es la continuidad de la ‘empresa’, entendida esta en los términos del artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, como una unidad de explotación económica; de ahí que esa norma aluda al giro de las actividades o negocios.

Así se desprende de lo que explicó en la sentencia del 24 de julio de 1987, a la que pertenecen los siguientes apartes:

“Según el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, hay sustitución de patronos cuando se produce el fenómeno de cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios. Sobre esta institución dijo el Tribunal Supremo del Trabajo en sentencia del 17 de julio de 1947 que “para que la sustitución exista se requiere que se opere un cambio de patrón por cualquier causa, principalmente por mutación del dominio de la empresa o de su administración; que haya continuidad en el desarrollo de las operaciones del establecimiento y también en los servicios que presten los asalariados. Es decir, que continúe el mismo giro de los negocios o actividades, como antes, y que los trabajadores sigan laborando después del cambio como lo venían haciendo con anterioridad a él. Deben reunirse, pues, tres elementos: Cambio de patrono, continuidad de la empresa y continuidad del trabajador; solo así se entiende que existía continuidad también de la relación de trabajo”. En sentencia de la Corte Suprema de Justicia de 18 de febrero de 1963 se dijo que la “transmisión de dominio de la empresa de un patrón a otro, evento en que el sustituido desaparece, es una de las causas del fenómeno, pero no exclusiva, ya que no sólo la enajenación de la empresa conduce a la sustitución, sino cualquier otro título, como el simple cambio en el régimen de administración”.

Y en la del 13 de febrero de 1991, radicación 4101, adoctrinó:

“No incurrió tampoco en error el Tribunal al determinar con acierto la ocurrencia del fenómeno de la sustitución patronal, porque estos documentos, cuales son la escritura pública y el certificado del registrador corroboran en todo el significado de esta figura, ya que su característica esencial es que subsista la identidad del establecimiento en donde el trabajador

presta sus servicios, y la continuidad en el giro ordinario de los negocios de la empresa. Para que se produzca la sustitución patronal la jurisprudencia ha reiterado que tres son las condiciones esenciales, a saber:

1. *El cambio de un patrono por otro.*
2. *La continuidad de la empresa o identidad del establecimiento.*
3. *Continuidad de servicios del trabajador mediante el mismo contrato de trabajo”.*

No cabe duda de que si el Tribunal encontró que el objeto social de los diferentes empleadores fue el mismo, fuerza concluir que se presentó una continuidad en la empresa, esto es, en la actividad económica que se realizaba, que es lo que interesa para que se presenten las consecuencias jurídicas de la sustitución de empleadores.

Por otra parte, como surge incluso de la propia norma del Código de Comercio que cita el censor (Artículo 90), en estricto sentido no puede considerarse que, respecto de un establecimiento, entendido como un conjunto de bienes organizados, se pueda predicar la existencia de un “giro de actividades o negocios”; y de ahí la comprensión que le ha dado esta Sala de la Corte al señalado artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, pues de no ser así, la sustitución de empleadores sólo podría predicarse de aquellos empleadores que organizaran su actividad económica a través de establecimientos, lo que, obviamente, iría en contra de la finalidad de la figura jurídica bajo análisis.

En consecuencia, para que se estructure la sustitución de empleadores, es necesario que se cumplan los siguientes presupuestos: *(i)* cambio de empleador, *(ii)* continuidad de empresa o identidad de establecimiento, y *(iii)* continuidad en los servicios que presta el trabajador.

Así, la Corte al analizar objetivamente los medios de prueba de los que el colegiado dedujo que la sustitución patronal acordada en el otrosí al contrato de trabajo, sólo fue formal y que la misma no operó respecto de Belbal Ingenieros SAS y que la demandada Inversiones Belbal SAS continuó teniendo injerencia en la relación de trabajo, se advierte que en ninguna equivocación incurrió en su decisión como pasa a explicarse.

Al escuchar el interrogatorio de parte que absolviera el señor representante legal de la demandada Inversiones Belbal SAS (CD fº 320 minuto 15 y ss), aceptó que la empresa Belbal Ingenieros SAS fue creada en los años 2012-2013 y se liquidó por problemas financieros (quiebra), que la aquí demandada fue creada muchos años antes a la citada época, ambas empresas son familiares no recuerda si se trata de los mismos socios, pero sí que funcionan en la misma dirección, esto es, en la Calle 95 No. 11 A – 37 oficina 401, dijo no recordar la fecha de constitución de la empresa Belbal Construcciones e Ingeniería SAS para labores de minería, que la empresa que representa tuvo modificaciones en su razón social posteriormente a su creación, aceptó que las citadas empresas tienen el mismo representante legal.

De otro lado, el citado representante dijo no haber manejado los temas del accidente del demandante por ser de competencia de Recursos Humanos, sin embargo, aceptó expresamente haber pagado la liquidación y que luego del reintegro por tutela fue enviado a vacaciones, también que fue desvinculado nuevamente sin incapacidad médica o si la tenía no fue aportada, tampoco que hubiera allegado recomendaciones médicas o dictamen de pérdida de capacidad laboral bien a Inversiones Belbal SAS o a Belbal Ingenieros SAS, dijo que como empresario y por la situación económica de la empresa «*pudo despedir al empleado*» pues no lo necesitaba, que pagó los derechos legales que le correspondían, concluyó que cumplió la orden de tutela que dispuso el reintegro del demandante y que luego fue despedido nuevamente.

Las documentales de folios 13 a 21 contienen los certificados de existencia y representación legal de las empresas Inversiones Belbal SAS y Belbal Ingenieros SAS, en las que figuran como representante legal y miembros de la junta directiva las mismas personas, las direcciones de notificación judicial coinciden íntegramente.

De los elementos de juicio reseñados con anterioridad, es claro y no admite duda que en este asunto no operó la sustitución de empleadores como lo alude la demandada, debido a la existencia del «*otro sí*» al contrato de trabajo (f.º 41), pues se acreditó que solo fue aparente, como lo determinó el fallador de alzada y así, se desprende de las respuestas que diera el representante legal de Inversiones Belbal SAS al confesar que se trataba de empresas familiares que funcionaban en la misma dirección, con el mismo representante y que en todo lo relacionado a la vinculación y desvinculación del actor, dieron cumplimiento con el pago respectivo de las acreencias laborales a que había lugar.

Entonces, el Tribunal no incurrió en yerro jurídico ni fáctico con carácter ostensible, al concluir que no se acreditaron los elementos para que se configurara la sustitución de empleadores en los términos previstos en el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, y que el actor laboró para Inversiones Belbal SAS mediante contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1 de julio de 2012 y el 3 de julio de 2015, cuando fue despedido unilateralmente por parte de la demandada.

2. De la estabilidad laboral reforzada por razones de Salud.

En lo que hace al segundo tema objeto de estudio, la Sala debe verificar si acertó o no el colegiado, al concluir que era procedente cobijar al promotor del juicio con la protección derivada del postulado de la estabilidad laboral reforzada consagrado en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, modulado por la jurisprudencia constitucional y, de esta Sala de la Corte y que, el contrato de trabajo terminó por causa de su estado de salud.

De las pruebas a las que alude la censura para considerar que el demandante no era sujeto de especial protección para efectos de la protección de la estabilidad laboral reforzada, o que si lo era, no tenía conocimiento de su situación, se encuentran:

Historia Clínica de fisiatría del 12 de febrero de 2015 Hospital San Blas que refiere al accidente de trabajo que le ocasionó *«trauma de hombros y lumbago el 18 de septiembre de 2012, actualmente artralgias y limitación funcional y lumbago»* con diagnóstico *«Discopatía lumbar L4, L5 y L5 S1, tendinopatía de hombros del L Manguito Rotador, ruptura parcial del supraespinoso hombro izquierdo, artrosis degenerativa acromio clavicular hombrosa»* (f.º 75 y 76), historia clínica de la Clínica de la Sabana de 10 de marzo de 2014 que da cuenta del procedimiento quirúrgico *«sutura manguito rotador hombro derecho»* (f.º 77 y 78), incapacidad médica de 10 de marzo a 8 de abril de 2014 (f.º 79), orden de medicamentos y recomendaciones para reintegro (f.º 80),

prórroga de incapacidades del 7 al 24 de julio de 2014 (f.º82), orden para valoración y manejo del dolor de 24 de junio de 2014 (f.º 83, 86 y 90), historia clínica de ortopedia del 11 de febrero de 2014 (f.º 85 y 87), orden de servicio para resonancia magnética y resultados clínicos (f.º89), incapacidad médica de 21 y 22 de noviembre de 2013 (f.º 95).

Comunicación de 14 de noviembre de 2014 dirigida al actor por la ARL Sura, en que califica la PCL permanente parcial del 21.17% con fecha de estructuración de 24 de junio de 2014 y el dictamen respectivo (f.º 300 a 305), historia clínica de 8 de noviembre de 2018 de la Corporación Salud UN (f.º 317).

También se incorporaron, sentencia de tutela proferida por el Juzgado 20 Civil del Circuito de Bogotá que amparó los derechos fundamentales del demandante y ordenó el reintegro del demandante al cargo que ocupaba, escritos de incidente y adición de desacato (f.º 67 y 71 a 74).

Así mismo, del interrogatorio de parte que absolviera el representante legal de la demandada Inversiones Belbal SAS se advierte que aceptó expresamente haber pagado la liquidación del actor cuando fue despedido inicialmente y que luego del reintegro por tutela fue enviado a vacaciones, también que fue desvinculado nuevamente sin incapacidad médica o si la tenía no fue aportada, tampoco que hubiera allegado recomendaciones médicas o dictamen de pérdida de capacidad laboral, que debido a la situación económica de la empresa «*pudo despedir al empleado*» por estimar que no

necesitaba autorización alguna y que pagó los derechos legales que le correspondían.

En tal orden, resulta claro para la Sala que la empresa demandada sí tenía pleno conocimiento de tiempo atrás de la situación médica del trabajador demandante generada como consecuencia del accidente de trabajo sufrido, tan claro es, que elevó solicitud ante al Ministerio del Trabajo para proceder a su retiro, la que fue negada en la Resolución 00414 del 20 de marzo de 2015, poco tiempo antes de despedirlo alegando como justa causa la liquidación de Belbal Ingenieros SAS, en consecuencia, en ninguna equivocación incurrió el colegiado cuando concluyó el conocimiento que de las discapacidades del demandante tenía la entidad empleadora.

Por otra parte, no son de recibo las afirmaciones que hace la censura en cuanto a que, el actor no era sujeto de especial protección por cuanto la orden de tutela había sido cumplida con más de un año de anterioridad, que conforme la historia clínica la última incapacidad lo fue para el 24 de julio de 2014 y que los estudios clínicos daban cuenta de un «*buen estado general*», que «*ha alcanzado mejoría máxima esperada*» y «*se considera finalizado el proceso de rehabilitación*», que no contaba con «*incapacidades recientes, frecuentes o extensas*», pues si bien, para tal época no estuvo incapacitado, no es menos cierto que tal situación no desvanece el hecho acreditado de que sí padecía de las limitaciones para trabajar por efectos de las patologías que presentaba generadas por el accidente de trabajo.

Ahora bien, en relación con lo señalado por la recurrente, en el sentido de que el reintegro del accionante no procede por cuanto a pesar de que reposa en la actuación un dictamen del 21.17% de PCL estructurada el 24 de junio de 2014, tal prueba tan sólo se allegó en la primera audiencia, debe decir la Sala que la línea de pensamiento de la Corte ha evolucionado en tal sentido, es así como en pronunciamiento, CSJ SL2586-2020, se adoctrinó:

2. No es necesario tener una calificación formal al momento de la terminación del contrato de trabajo

Igualmente, el Tribunal se equivocó al pedirle a la demandante una calificación formal al momento de terminación del contrato de trabajo. En efecto, así como el carné no es una prueba solemne de la discapacidad, tampoco lo es el dictamen de las juntas de calificación de invalidez, razón por la que en estos casos rige el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento. En sentencia CSJ SL10538-2016, la Sala señaló:

“(....) Al respecto, en sentencia reciente del 29 de junio de 2005 radicado 24392, esta Sala de la Corte definió por mayoría que el dictamen emanado de la Junta de Calificación de Invalidez no es una prueba solemne y en esa oportunidad dijo: <El ataque esta edificado fundamentalmente en la aseveración según la cual el juzgador de segundo grado incurrió en un error de derecho consistente en dar por probado que no hubo accidente de trabajo, pese a que la prueba solemne acerca de la calificación de origen del accidente lo acredita fehacientemente, es decir el dictamen emanado de la junta de calificación. Planteamiento que resulta inexacto pues la referida prueba no es más que un experticio (sic) que la ley estableció debía ser practicado por unos determinados entes, lo cual difiere claramente de lo que es una prueba solemne>. (Resalta la Sala).

Lo anterior es así por cuanto la prueba solemne o ad *solemnitatem*, es una formalidad que impone la ley para la validez del acto, que en otras palabras es aquella que las partes o los interesados deben necesariamente ajustarse en rigor para la existencia jurídica de un acto, contrato o convenio, entre los cuales no encaja el dictamen pericial que es una de las pruebas que dispone la Ley, es ad *probationem* y obviamente no es de

esencia contractual, sino que tiende a acreditar o demostrar un presupuesto o supuesto fáctico (para el caso el porcentaje de pérdida de capacidad laboral) que sirva como sustento o soporte para obtener un derecho perseguido, como por ejemplo el reconocimiento de un auxilio, incapacidad, prestación económica, indemnización, pensión, etc..

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. (...)

En consecuencia, al no estar en presencia de un medio probatorio solemne, en el sub lite al Juzgador de alzada le era permitido, conforme a la potestad de apreciar libremente la prueba, acoger aquellos elementos de convicción que le den mayor credibilidad o lo persuada mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso, en atención a lo previsto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y sobre todo en casos tan especiales como lo es la protección de un derecho fundamental como ocurre en el asunto de marras.

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.

En la misma sentencia, al proferir la decisión de instancia, para dejar sentada la reorientación de la doctrina, se hicieron estas precisiones aplicables al asunto bajo análisis:

2. ¿El empleador conocía la situación de discapacidad de Lucero Vargas Ortiz?

Si bien el empleador no conocía con exactitud el porcentaje de pérdida de capacidad laboral de la demandante, sí estaba plenamente enterado de la enfermedad, así como de su gravedad

y complejidad. Es decir, a pesar de que no existía un dictamen que diera cuenta del grado exacto de la pérdida de capacidad laboral, en este caso la discapacidad de la trabajadora era *evidente* por la naturaleza de sus limitaciones o deficiencias físicas previamente conocidas por aquel. [...].

En este punto, nuevamente vale recordar que los dictámenes proferidos por los organismos científicos no son una prueba solemne de la discapacidad, de suerte que en estos casos rige el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento. Por consiguiente, bien podría ocurrir que la discapacidad se infiera no de un dictamen sino de los elementos de persuasión aportados que demuestren que la discapacidad era evidente o previsiblemente conocida por el empleador.

Adicionalmente, la exigencia a la trabajadora de un dictamen de pérdida de capacidad laboral es totalmente desacertada en cuanto era imposible que lo aportara, por la simple razón de que para la fecha de su desvinculación se encontraba incapacitada y en tratamiento, y no existía un concepto desfavorable de rehabilitación.

En efecto, el artículo 9.º del Decreto 917 de 1999, vigente a la fecha de los hechos, disponía que *«la calificación de la pérdida de capacidad laboral del individuo deberá realizarse una vez se conozca el diagnóstico definitivo de la patología, se termine el tratamiento y se hayan realizado los procesos de rehabilitación integral, o cuando aún sin terminar los mismos, exista un concepto médico desfavorable de recuperación o mejoría»*.

Es que admitir la tesis de que se requiere incondicionalmente un dictamen que determine el porcentaje exacto de pérdida de capacidad laboral a la fecha de terminación del contrato, dejaría en estado de indefensión a las personas con discapacidad que se encuentran tramitando la calificación o en proceso de rehabilitación, frente a la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, antes de que concluya el trámite de calificación de pérdida de la capacidad laboral. (Los énfasis están presentes en el original).

A la luz de dichas apreciaciones, no es posible concluir que existió yerro en las conclusiones del fallo censurado pues, si bien al momento de presentar la demanda no se citó como prueba el referido dictamen, fue legalmente

incorporado y valorado en las instancias, lo que no obsta para ratificar que bajo el criterio expuesto, la posición de esta Corporación y la de la Corte Constitucional se han armonizado, al punto de que ambas permiten acceder al reintegro de un trabajador en condición de *diversidad funcional*, cuando ha demostrado que su situación de salud, conocida por su empleador, le impedía desarrollar cabalmente su labor –aún sin previa calificación de la pérdida de capacidad laboral– que no es el caso objeto de estudio, a pesar de lo cual no se le reubicó sino que decidió terminar su contrato el 3 de julio de 2015.

Además de lo dicho, y a pesar de no haberlo planteado en el recurso, sí resulta de interés poner de presente que, como el despido se produjo después del 10 de junio de 2011, fecha en la que entró en vigor la «*Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad*», que fue aprobada por la Ley 1346 de 2009, resulta aplicable al caso lo dispuesto en el literal a) del numeral 1 del artículo 27 de dicho convenio, que consagra:

ARTÍCULO 27. TRABAJO Y EMPLEO.

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de

empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; [...].

De lo transcrito, se corrobora que las medidas de protección que dispuso el Tribunal en favor del trabajador materializan y cumplen el cometido de la preceptiva, luego no es posible quebrar la presunción de legalidad y acierto que cobija tal fallo, en cuanto a dicho punto se refiere.

Ahora bien, resulta preciso recordar que, en sentencia CSJ SL1360-2018, se sostuvo que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia de una causal objetiva. En esa oportunidad, la Sala enseñó:

Con todo, aunque podría contra-argumentarse que la tesis aquí defendida, elimina una garantía especial en favor de los trabajadores con discapacidad, ello no es así, por varias razones:

Primero, porque la prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, **en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio**. Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.

Segundo, la consecuencia del acto discriminatorio en la fase de la terminación del vínculo sigue siendo la misma: la recuperación de su empleo, garantizado mediante la ineficacia del despido con las consecuencias legales atrás descritas.

Tercero, el trabajador puede demandar ante la justicia laboral su despido, caso en el cual el empleador, en virtud de la presunción que pesa sobre él, tendrá que desvirtuar que la rescisión del contrato obedeció a un motivo protervo. Esto, de paso, frustra los intentos reprobables de fabricar ficticia o artificiosamente justas

causas para prescindir de los servicios de un trabajador con una deficiencia física, mental o sensorial, ya que en el juicio no bastará con alegar la existencia de una justa causa, sino que deberá probarse suficientemente.

Cuarto, la labor del inspector del trabajo se reserva a la constatación de la factibilidad de que el trabajador pueda laborar; aquí el incumplimiento de esta obligación por el empleador, al margen de que haya indemnizado al trabajador, acarrea la ineficacia del despido, tal y como lo adoctrinó la Sala en fallo SL6850-2016.

Se recuerda que fue debidamente demostrado, que Luis Eduardo Ruiz Criollo desde cerca de tres años antes al retiro definitivo de la empresa sufrió un accidente de trabajo, que le trajo como consecuencia múltiples patologías en su salud que le impedían ejercer su actividad normalmente, situación de la que era plenamente conocedora la demandada, sin embargo y a pesar de que ya se había proferido una orden de reintegro por vía de acción de tutela, procedió a despedirlo por segunda vez sin justa causa el 3 de julio de 2015, lo que pone de presente el trato discriminatorio pues el trabajador se encontraba en una situación que obligaba un tratamiento diferenciado, en ese sentido, la empresa tenía la obligación de mantenerlo en su puesto de trabajo y tramitar oportunamente la autorización ante el Ministerio de Trabajo lo que incluso ya había hecho poco tiempo antes al retiro y obtuvo decisión desfavorable, por ende, bajo tales circunstancias la Sala concluye que no se equivocó el colegiado en la decisión de proteger los derechos del demandante bajo el amparo del denominado fuero de estabilidad laboral reforzada.

De lo que viene de analizarse, ningún yerro se acredita en la sentencia del Tribunal, consecuentemente, los cargos resultan infundados.

Finalmente, la Corte no puede desconocer el hecho que sobrevino en el transcurso del trámite extraordinario, esto es, el fallecimiento del señor Luis Eduardo Ruiz Criollo ocurrido el 26 de enero de 2021, tal como se verifica del registro civil de defunción allegado, por tal razón y ante la imposibilidad de materializar la decisión de hacer impartida en instancias, la entidad demandada está obligada a pagar todos los salarios, prestaciones y demás acreencias laborales compatibles con el reintegro, causadas desde el 4 de julio de 2015 hasta la fecha de su óbito 26 de enero de 2021.

Sin costas en el trámite extraordinario, dado que no se presentó réplica oportunamente.

IX. 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 31 de julio de 2020 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LUIS EDUARDO RUIZ CRIOLLO** contra **INVERSIONES BELBAL SAS** y **JAIRO ERNESTO BELTRÁN MENDOZA, LUIS ALEJANDRO BELTRÁN BALLÉN, AMALIA ISABEL BALLÉN DE BELTRÁN, JAIRO MAURICIO BELTRÁN BALLÉN** y **MARGARITA BELTRÁN BALLÉN**.

Sin costas.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ