



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio
Sala de Decisión Laboral

Villavicencio, dos de mayo de dos mil veinticuatro.

Clase de proceso:	Ordinario laboral de primera instancia.
Parte demandante:	Omar Augusto Varila Gómez
Parte demandada:	Unidad Agrícola Campo Alegre S.A.
Radicación:	50001310500120150054801 (2018-052)
Fecha de decisión:	Sentencia de 13/04/2018
Motivo:	Recurso de apelación propuesto por la parte demandante.
Tema:	Contrato de trabajo - Estabilidad Laboral Reforzada.
M. Sustanciador:	Kennedy Trujillo Salas.
Fecha de admisión:	27/08/2018 Redistribución 19/01/2022
Fecha de registro:	26/04/2024
ACTA:	14SDL03-02/05/2024

El asunto.

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante contra la sentencia de 13 de abril de 2018, proferida en el proceso de la referencia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Villavicencio.

I. ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y de la contestación o respuesta de la demanda.

A través de apoderada judicial, Omar Augusto Varila Gómez reclama de la judicatura y en contra de Unidad Agrícola Campo Alegre S.A., se declare que entre ellos existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 4 de octubre de 2007 hasta el 25 de noviembre de 2014 bajo una remuneración promedio mensual de \$1.118.000; que fue despedido sin justa causa y con violación al derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada, en adelante ELR, por encontrarse en situación de debilidad manifiesta, en consecuencia se declare: la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, se ordene el reintegro a un cargo acorde con sus condiciones de salud y le pague: el valor de los salarios, los aportes a la seguridad social, las cesantías, los intereses a las cesantías, primas de servicios y demás prestaciones dejadas de percibir, la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las prestaciones adeudados desde 2012 y hasta el finiquito contractual, las costas y lo *ultra y extra petita*. De forma subsidiaria la consignación de aportes pensionales sobre el salario realmente devengado desde octubre de 2007 hasta 25 de noviembre de 2014, la indemnización del artículo 64 del CST y la reliquidación de prestaciones desde 1° de enero de 2013 a 25 de noviembre de 2014.

Soporta sus pretensiones, en síntesis, en que: fue contratado por la demandada desde el 4 de octubre de 2007 al 25 de noviembre de 2014 para desempeñar el cargo de operario de campo con una remuneración de \$1.120.000 y desde abril de 2013 hasta su retiro como guarda de seguridad en atención a la recomendación médico laboral del 15 de abril de 2013, por lo que recibía sueldo promedio de \$1.118.000, que durante la ejecución del contrato trabajo de forma continua de domingo a domingo, que nunca recibió manual de funciones. Que el 18 de agosto de 2009 sufrió un accidente laboral por lo que fue diagnosticado con 2 hernias discales L5 S1, lipoma y otras dolencias de la columna, por lo que fue incapacitado por 3 días. Que fue intervenido quirúrgicamente el 7 de septiembre de 2010 recibiendo incapacidades por 63 y 64 días respectivamente. Que Saludcoop EPS el 28 de

noviembre de 2011 informó al empleador sobre las secuelas del accidente de trabajo en el sentido de indicar que quedó limitado de por vida para la realización de trabajos fuertes y ordenó su reubicación. Que con posterioridad la ARP Equidad valoró sus patologías como de origen común. Por motivos personales el día 8 de noviembre de 2014 no acudió a trabajar, por lo que tuvo que ser relevado por Senón Rico Molina y por ello fue despedido el 25 de noviembre de 2014 sin tener en cuenta su estado de debilidad manifiesta, que no ha podido conseguir trabajo, que impetró acción de tutela, pero fue negada por extemporaneidad, que no le pagaron sus prestaciones desde el 1° de enero de 2012 hasta diciembre de 2013 (50-70)

La demanda fue presentada el 24 de julio de 2015 (1); corregidos los defectos advertidos, fue admitida con auto de 9 de febrero de 2016 (71), decisión notificada a la demandada el 21 de abril de 2016 (75) a través de apoderado judicial.

La demandada se opuso a la prosperidad de las pretensiones porque el contrato que vinculó a las partes inició el 2 de enero de 2013 y hasta el 25 de noviembre de 2014 y terminó por justa causa previa citación a descargos y procedimiento disciplinario, que en todo caso no gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento de ingreso según el examen practicado, ni tenía calificación de pérdida de la capacidad laboral, que no adeuda prestaciones laborales para 2012 pues el demandante no era trabajador de la empresa y las de 2013 las pagó de manera completa sobre el salario real. Admite el no pago prestaciones para el periodo 2012 pero ello con ocasión a la inexistencia del vínculo laboral, niega o no le constan los demás hechos de la demanda. Propone las excepciones de mérito que denominó: *“inexistencia de la relación laboral pretendida entre el 4 de octubre de 2007 y el 31 de diciembre de 2012”, “falta de legitimación de la parte pasiva”, “inexistencia de la obligación”, “pago”, “cobro de lo no debido”, “prescripción” y “las demás que el juzgado con el trámite del proceso encuentre probadas y que por no requerir denominación expresa se declare de oficio”* (84-101).

Con auto de 10 de junio de 2016 (165), entre otras órdenes, se tuvo por contestada la demanda y citó a la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, decreto de pruebas -Art. 77 del CPTSS. Acto que se surtió en diligencia de 18 de noviembre de 2016; en la cual no fue posible la solución concertada del asunto, no había excepciones previas por resolver, ni se advirtieron medidas de saneamiento que adoptar, se fijó el litigio, a petición de la parte demandante se decretaron como pruebas las documentales aportadas, el interrogatorio de parte, los testimonios de Marco Antonio Varaona Vargas, Blanca Leonor Urrea Urrea, Teresa García Roa, José Humberto Corrales y Senón Rico Molina; a petición de la demandada los documentos allegados, el interrogatorio del demandante y los testimonios de Senón Rico Molina y Rodolfo Guzmán Duran y se fijó la fecha y hora de la audiencia de trámite y juzgamiento (175-178).

El 13 de abril de 2018 (191-195) se surtió la audiencia de trámite y juzgamiento en la que se practicaron los interrogatorios de las partes y los testimonios de Senón Rico Molina y Rodolfo Guzmán Duran, se cerró el debate probatorio, se oyeron las alegaciones y se dictó la sentencia.

2. La decisión.

El *a quo* resolvió:

1.- DECLARAR que entre el señor OMAR AUGUSTO VARILA GÓMEZ donde fungió como trabajador y como empleador UNIDAD AGRÍCOLA CAMPO ALEGRE S.A., la existencia de un contrato de trabajo a término fijo de tres meses que inició el 2 de enero de 2013 y se prorrogó por un lapso igual al inicialmente pactado y finalizó con el debido preaviso el 2 de octubre de 2013 por vencimiento de la prórroga y un contrato de trabajo a término indefinido ejecutado del 3 de octubre de 2013 al 25 de noviembre de 2014, terminado con justa causa, en donde el empleado percibió como salario básico el mínimo mensual legal vigente.

2.- DECLARA infundada la excepción de prescripción; y, fundadas las de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

3.- ABSOLVER UNIDAD AGRICOLA CAMPO ALEGRE S.A., de las pretensiones de la demanda incoadas por el señor OMAR AUGUSTO VERILA GÓMEZ.

4.- CONDENAR en costas en esta instancia al demandante y en favor de la entidad demandada. Liquidense por secretaria.

5.- FIJAR como agencia en derecho la suma de \$450.000, lo que el juzgado estima como agencias y trabajo en derecho.

Decisión que descansa en que: la empresa no puede ser sujeta de derechos y obligaciones con anterioridad a septiembre de 2012 porque fue hasta esa fecha en que se constituyó, por lo que no se probó responsabilidad alguna frente a los extremos 2007 a 2012. Que se probó la existencia del contrato desde el 2 de enero de 2013 hasta el 25 de noviembre de 2014, primero bajo un contrato a término fijo de 3 meses y luego a término indefinido. Que se probó un salario básico de \$616.000, más el trabajo suplementario según comprobantes de nómina y liquidación de acreencias laborales. Que no fue alegada la sustitución patronal entre La Hacienda Cabaña y la demandada por lo que se releva de estudiar lo propio, máxime que no se acreditó la existencia de la Hacienda La Cabaña y no fue demandada. Que no hay lugar al reconocimiento de prestaciones con anterioridad a enero de 2013 pues no se acreditó la existencia del contrato, que las prestaciones de 2013 no se encuentran prescritas pues la demanda se radicó en 2015, que no hay lugar a auxilio de transporte porque se acreditó que durante un tiempo vivió en el campamento, luego a una distancia mínima a pie y adicionalmente se le proporcionó servicio de ruta, que con la liquidación se pagó lo correspondiente a prima, cesantías y vacaciones.

Que no se probó el estado de debilidad manifiesta, pues se probó que al momento de la vinculación el demandante entró con esa patología según examen de egreso, no se acreditó en qué consistía la debilidad manifiesta, no se aportaron historias clínicas que soportaran lo propio, ni calificación de pérdida de la capacidad laboral, que no estaba

incapacitado para la fecha del despido. Que por el contrario se acreditó que la relación laboral terminó por justa causa ante las inasistencias a trabajar, pues el demandante aceptó que fue sancionado en varias oportunidades por no asistir a trabajar al quedarse bebiendo. Las pretensiones subsidiarias no proceden porque se acreditó que el salario devengado fue de \$616.000 sobre el cual se liquidaron todas las prestaciones laborales y se pagaron los aportes pensionales, no hay lugar a la indemnización del artículo 64 del CST en atención a que medio justa causa.

3. La impugnación.

El apoderado del demandante interpone el recurso de apelación que finca en que: **1.** Existió un contrato realidad entre hacienda La Cabaña y el demandante y su posterior sustitución patronal con Unidad Agrícola Campo Alegre, que, si bien no se pidió en las pretensiones conforme las facultades *ultra y extra petita* debió decretarse lo mismo, que es una maniobra de Hacienda La Cabaña para eludir el pago de prestaciones sociales que incluso por eso creó la Cooperativa Arizona. **2.** Que el accidente de trabajo existió en ejecución del contrato con Hacienda La Cabaña siendo la unidad matriz de la demandada, que la Corte Constitucional no exige la calificación de pérdida de la capacidad laboral para establecer el estado de debilidad manifiesta.

El *a quo* concede el recurso en el efecto suspensivo y ordena remitir el expediente.

4. Las alegaciones.

La parte demandante interviene para insistir en la revocatoria de la decisión (22-23 C2) y la parte demandada para su confirmación (25 C2)

II. MOTIVACIÓN

1. Los presupuestos procesales.

Esta Corporación es competente para resolver el recurso atendiendo el origen de la decisión y lo dispuesto en los artículos 15 literal B numeral 1, 66 y 66 A del CPTSS. No se atisba la existencia de causas de nulidad o que conduzcan a decisión inhibitoria, por tanto, procede decisión de fondo.

2. Sobre el problema a resolver.

Para resolver el recurso, precisa la Sala determinar: **1.** La existencia del contrato de trabajo, sus extremos y forma de la terminación, **2.** La procedencia de la indemnización contenida en el artículo 23 de la Ley 361 de 1997.

Para el *a quo*, existió una relación laboral desde el 2 de enero de 2013 al 24 de noviembre de 2014, pues la empresa solo fue constituida hasta septiembre de 2012 y no desde 2007 como lo pretende el actor, que en vigencia de la relación laboral se pagaron todas las prestaciones laborales y el contrato de trabajo terminó por justa causa y que no existía estabilidad laboral reforzada alguna. Que no se puede estudiar la sustitución patronal dado que no fue objeto de pedimento y en todo caso no se acreditó la existencia de la sociedad Hacienda La Cabaña, la relación con el demandante o con la Cooperativa Arizona.

Para la censura existió un contrato de trabajo, pues el demandante trabajo para la Hacienda La Cabaña quien en un principio lo contrató con la Cooperativa Arizona para omitir el pago de prestaciones y posteriormente a través de la filial Unidad Agrícola Campo Alegre S.A. que si bien ello no fue objeto de pedimento debió decretarse con ocasión a las facultades *ultra y extra petita*. Que en todo caso el demandante si está en estado de debilidad manifiesta así no cuente con dictamen de pérdida de la capacidad laboral pues la Corte Constitucional no lo exige.

Para la Sala la decisión impugnada se halla conforme con lo demostrado, las disposiciones legales y la jurisprudencia pertinente, por lo que se confirmará.

2.1. Sobre la naturaleza de la relación de trabajo sometida al juicio.

Dispone el artículo 22 de CST, que trabajador es la persona natural que presta un servicio personal, y empleador, la persona natural o jurídica que lo recibe y remunera; y sus elementos, según el artículo 23 del CST, son: la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, y; un salario como retribución del servicio.

De otro lado, conforme dispone el artículo 24 del CST, toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo; lo que significa que el trabajador debe demostrar la prestación personal del servicio, de no hacerlo, deviene el fracaso de la pretensión declarativa de la existencia de una relación de trabajo regida por un contrato de trabajo -CSJ SL14850-2014, SL8159-2016 y SL2480-2018-, y para acceder a las condenas, debe acreditar, los extremos temporales y el salario, que son los factores que permiten efectuar la liquidación de las prestaciones patronales – CSJ SL12609-2017.

Para desvirtuar la presunción, debe demostrarse que no hubo subordinación ni dependencia en la ejecución de la labor, o lo que es lo mismo, que el demandante actuaba por cuenta propia, pues el factor diferenciador de las relaciones de trabajo subordinadas o regidas por contrato de trabajo, de aquellas que no solo son – CC C-154 de 1997 y C-665 de 1998. Dicho de otro modo, debe demostrarse que no se cumplen los requisitos esenciales del contrato de trabajo establecidos en el artículo 23 del CST.

La subordinación es el elemento diferenciador entre una relación laboral y una civil o comercial. En efecto, tanto en contratos comerciales como en laborales, pueden estar presentes la prestación personal del servicio y la remuneración, por tanto, la dependencia es el factor que marca la diferencia entre uno y otro. Es así que, la

subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, faculta a éste a este último para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato - SL2885-2019, SL1439-2021.

La subordinación recae sobre la actividad del trabajador; tiene como contracara o reverso, el poder de dirección y control del empleador sobre ese comportamiento. Dicho de otro modo: el poder de organización, dirección y control y el deber de subordinarse son dos caras de una misma moneda. Por ello, examinar esas dos dimensiones de la relación jurídica para formarse una imagen completa de la realidad fáctica, puede arrojar bastante claridad en los casos ambiguos o de relaciones laborales encubiertas – CSJ SL1439-2021.

En aras de determinar la existencia de una relación de trabajo subordinada, es bien conocida la técnica del haz de indicios, es decir, criterios que reflejan los rasgos más comunes de un vínculo laboral dependiente. En tal sentido, se identifican algunos indicios relacionados en la Recomendación No. 198 de la OIT que, sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada, son: la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona – CSJ SL4479-2020; la exclusividad -CSJ SL460-2021; la disponibilidad del trabajador -CSJ SL2585- 2019; la concesión de vacaciones -CSJ SL6621-2017; la aplicación de sanciones disciplinarias - CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo -CSJ SL981-2019; el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo -CSJ SL981-2019; realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio -CSJ SL4344- 2020; el suministro de herramientas y materiales -CSJ SL981-2019; el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios -CSJ SL4479-2020; el desempeño de un cargo en la estructura empresarial -CSJ SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato -CSJ SL6621-2017, y la integración del trabajador en la organización de la empresa -CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020.

Ahora, lo demandado es que Omar Augusto Varila Gómez el 7 de octubre de 2007 ingresó a trabajar al servicio de la demandada hasta el 25 de noviembre de 2014, cuando fue despedido sin tener en cuenta su estado de debilidad manifiesta ante las patologías y recomendaciones médicas de las que era acreedor con ocasión al accidente de trabajo que sufrió el 18 de agosto de 2009, por lo que debe ordenarse el reintegro, con el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, pago de prestaciones por el año 2012 y subsidiariamente la reliquidación de prestaciones y aportes con el salario realmente devengado así como la indemnización por el despido sin justa causa.

La demandada sostiene que existió un vínculo desde el 2 de enero de 2013 hasta el 24 de noviembre de 2014 por el cual pago todas las prestaciones laborales y que terminó con justa causa ante las constantes inasistencias a trabajar por parte del demandante bajo el argumento que se quedaba bebiendo con amigos y por cuanto no era beneficiario de estabilidad laboral alguna ya que al momento de ingresar a trabajar sabían de las dolencias de espalda y por eso lo contrataron en el cargo de celador pues no iba en contravía del estado de salud y en todo caso no fueron patologías que tuvieron origen laboral o en vigencia del contrato.

El expediente reporta:

Contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes el 28 de diciembre de 2012, con fecha de inicio 2 de enero de 2013 y por 3 meses (105-107).

Notificación de fecha 1° de diciembre de 2013 mediante la cual le informaron al demandante que el contrato a término fijo suscrito a partir de 2 de enero de 2014 cambiaría a término indefinido (7).

Certificado de existencia y representación legal de la demandada (3-5).

Extracto fondo de pensiones e historia laboral del afiliado expedidos por Protección S.A. (8-10).

Certificación laboral expedida por la demandada mediante la cual certifica que Omar Augusto Varila trabajó desde el 2 de enero de 2013 bajo un contrato de trabajo a término indefinido con una remuneración de \$616.000 y una bonificación promedio de \$502.000 (11).

Certificado de afiliación EPS SaludCoop (12-19).

Misiva de fecha 1° de junio de 2013 a través de la cual informan al demandante que el contrato de trabajo a término fijo se renovaría por 3 meses (20). Misiva de fecha 1° de septiembre de 2013 a través de la cual informan al demandante que el contrato de trabajo a término fijo no se renovaría y terminaría el 1° de octubre de 2013 (21).

Comprobantes de nómina de las segundas quincenas de junio, agosto y noviembre de 2014 (22-24).

Liquidación de prestaciones sociales del 27 de noviembre de 2014 (25).

Recomendaciones médico laborales expedidas por SaludCoop el 28 de noviembre de 2011 dirigidas a la Hacienda La Cabaña (26). Recomendaciones médico laborales expedidas por ASOLLANOS IPS el 16 de abril de 2015 (27 y 29).

Hoja de vida del demandante (103-104).

Certificación de afiliación a ARL La Equidad de fecha 14 de marzo de 2013 (108).

Formulario único de novedades de afiliado No. 101542992 (110).

Citación a descargos de fecha 10 de marzo de 2014, por no presentarse a trabajar el 9 de marzo de 2014 (112) Acta de descargos de fecha 10 de marzo de 2014, en la que el demandante reconoció que no se encontraba de ánimo por lo que tomo unas cervezas y tuvo un problema

en el pueblo que lo imposibilitó para ir a laborar y que no informó a sus jefes (113-114).

Misiva de fecha 10 de marzo de 2014, a través de la cual deciden sancionar al demandante con dos días de suspensión ante la inasistencia a trabajar el 9 de mayo de 2014 y no encontrar las razones dadas como validas (115).

Citación a diligencia de descargos de fecha 1° de julio de 2014 por no presentarse a laborar el día 28 de junio de 2014 (116), junto con el acta de descargos (117-118) en la que el demandante informa que no fue a trabajar porque se encontró con un amigo y se puso a tomar, con la consecuente sanción notificada el 14 de julio de 2014 tendiente a la suspensión por 10 días (119).

Citación a diligencia de descargos de fecha 18° de noviembre de 2014 por no presentarse a laborar el día 15 de noviembre de 2014 (120), junto con el acta de descargos (117-118) en la que el demandante informa que no fue a trabajar porque coordinó con un amigo para encontrarse en el centro a pagarle una deuda y tomarse unas cervezas y aceptó ya había sido sancionado dos veces por no acudir a trabajar al ponerse a beber (121).

Carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 24 de noviembre de 2014, mediante la cual la demandada expone que termina el contrato ante las reiteradas inasistencias a cumplir los turnos de trabajo sin excusa valida a partir del 25 de noviembre de 2014 (122).

Examen médico de egreso en el que se reporta una patología de origen común (124).

Carta de autorización para retiro de cesantías (127).

Reglamento interno de trabajo de la demandada (128-164).

Omar Augusto Varila Gómez sostuvo que firmó contrato el 11 de mayo de 2013 con la demandada, que fue llamado a descargos y sancionado

por 2 días y 10 días respectivamente, que no se presentó a trabajar el 14 de noviembre de 2014 por lo que fue llamado a descargos y expuso que los motivos de inasistencia, fue por quedarse bebiendo con amigos en las 3 oportunidades, pero que siempre cuadraba con su compañero el relevo en los turnos.

German Espejo Calderón precisó que existió una relación laboral que inició el 2 de enero de 2013 y terminó el 25 de noviembre de 2014, que nunca tuvo contrato con la Cooperativa Arizona para el suministro de personal, solo prestaban un servicio para dicha empresa. Que Campo Alegre es una filial de Hacienda La Cabaña. Que nunca le comunicaron la existencia de recomendaciones médicas pues para 2011 no trabajaba con la empresa, que no tiene conocimiento del presunto accidente de trabajo de 2009 porque el demandante trabajaba para la Cooperativa Arizona. Que no ejercían subordinación sobre los empleados de la Cooperativa Arizona, que no sabía de la operación a la que fue sometido el trabajador, que no pidieron permiso para despedir al trabajador porque existía una justa causa y que siempre pagaron las prestaciones de Ley.

Senón Rico Molina manifestó que trabaja para la demandada, que conoció al demandante cuando ingresó a trabajar en 2012, que los horarios eran fijados por la empresa, él tenía el turno de día de 6:00am a 6:00pm y Varila trabajaba de 6:00pm a 6:00am, que en varias oportunidades el promotor no llegaba a hacer el turno y que al llamarlo él le decía que estaba tomando con un amigo, entonces le tocaba encubrirlo, que no reportaba las inasistencias, ni cuando llegaba tomado, pero que la empresa se dio cuenta y lo llamó a descargos y por eso lo despidieron, que la última vez que no fue a trabajar lo llamó y le dijo que estaba tomando pero nunca llegó al turno, por lo que le tocó llamar a su jefe e informarle dado que tenía hambre y no había podido comer nada, por lo que le autorizaron salir a la casa a buscar comida, que sobre la 1:00am llegaron unos compañeros de trabajo que le indicaron que Omar Varila estaba borracho y había peleado y se lastimó. Que trabajó en la Cooperativa Arizona y debía cumplir órdenes de Campo Alegre en los viveros, pero cuando se acabó la cooperativa fue contratado por la demandada, pero no le consta si el demandante

trabajó para la Cooperativa Arizona, porque solo lo conoció cuando estaban de celadores y le contó que estaba en un campamento en el Edén, que tampoco sabe que funciones ejercía o si sufrió un accidente de trabajo, pero que cuando empezaron a trabajar escuchó que el demandante iba al médico por un problema de la espalda. Que el demandante al principio vivió en el campamento y luego se trasteó al pueblo que quedaba a 10 cuadras y llegaba a pie, no sabe si le pagaron vacaciones o prestaciones, ni el sueldo que ganaba.

Rodolfo Guzmán Duran sostuvo que trabaja para la demandada en el área de gestión humana, que conoce al demandante desde enero de 2012, que estuvo en el campamento del Edén y luego en Paratebueno como celador, que inició en enero de 2013, que el salario era un básico y tenía una bonificación con lo que se complementaban unos \$900.000 aproximadamente. Que a todos los trabajadores se les pagan las prestaciones de ley, que no tenía derecho al auxilio de transporte porque tenían buses para movilizarse. Que le hicieron descargos 3 veces porque no iba a trabajar por estar ingiriendo bebidas alcohólicas. Que nunca ocurrió accidente de trabajo, pero el demandante si les informó de una condición médica, pero lo contrataron porque como celador no debía hacer actividades que incluyeran esfuerzo físico. Que trabajó para Hacienda La Cabaña 6 meses, que no hubo sustitución patronal porque son personas diferentes, que Unidad Agrícola Campo Alegre S.A. fue una empresa nueva, que se creó en octubre de 2012. Que existieron cooperativas con las que se suscribían servicios agrícolas y no de personal, pero desconoce los términos de contratación porque no laboraba para esa fecha. Que no existen recomendaciones médico laborales, que pese a ser filial no es el mismo personal. Que no solicitaron permiso al Ministerio de Trabajo para el despido, porque no tenía ninguna discapacidad o condición especial. Que el demandante nunca trabajo para Hacienda La Cabaña.

De la información que se acaba de reseñar no se corrobora que la labor que aduce el demandante desarrolló al servicio de la demandada Unidad Agrícola Campo Alegre S.A. inició el 4 de octubre de 2007, pues lo que revelan las pruebas es que Omar Augusto Varila laboró para la demandada desde el 2 de enero de 2013 según el contrato

aportado (105-106) primero a un término fijo de 3 meses, que fue prorrogado hasta el 2 de enero de 2014, oportunidad en la que a voluntad del empleador se cambió la modalidad a término indefinido (7) y es que resultaba imposible que prestara sus servicios desde octubre de 2007 pues según el certificado de existencia y representación legal, la pasiva fue constituida en septiembre de 2012 mediante escritura pública No. 4198 de la Notaría Sexta de Bogotá (3).

Alega la censura que existió sustitución patronal con la Cooperativa de Trabajo Asociado Arizona y la Hacienda La Cabaña; no obstante, dicho argumento o pretensión no fue objeto de demanda e incluso no se pidió su vinculación al litigio, además no fue probado pues no se allegó prueba alguna de la relación entre el demandante y la Hacienda La Cabaña o de esta con la Cooperativa Arizona, por el contrario, las documentales aportadas por el mismo demandante dan cuenta que presuntamente la cooperativa aludida cumplió con el deber legal de realizar los aportes a pensión y salud (8-19) que echa de menos el apoderado judicial, restando credibilidad a sus argumentos tendientes a maniobras dilatorias para evadir el pago de la seguridad social, aparte que, si bien el representante legal y el jefe de recursos humanos manifestaron ser una filial de Hacienda La Cabaña, no se acredita que esta hubiera sido empleadora del demandante por los extremos pretendidos, incluso no se soportó la existencia jurídica o siquiera física y en el Certificado de Existencia y Representación Legal de la demandada no se evidencia alguna anotación de filial o casa matriz bajo la que este subordinada.

Finalmente, se encuentra acreditado por los extremos probados del vínculo laboral, que la demandada cumplió con su obligación de pagar salarios, prestaciones, seguridad social y liquidación de acreencias laborales al finiquito contractual.

2.2. Sobre la estabilidad laboral reforzada o la aplicación de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sobre tal instituto o sobre el sentido y alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la jurisprudencia constitucional reitera:

a. Alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada.

Reiteración jurisprudencial¹

1. El trabajo, en todas sus modalidades, está protegido constitucionalmente y se reconoce su carácter de derecho fundamental. Su centralidad en la sociedad es indiscutible, pues permite la redistribución de la riqueza. Las personas pueden alcanzar, a través de él, acceso a otros derechos, algunos de ellos también fundamentales.

2. Desde distintas dimensiones, se ha considerado que el trabajo debe estar dotado de una serie de principios para tener la condición de ser digno y justo. Uno de ellos es la estabilidad en el empleo², a partir de allí se han abordado diferentes problemáticas, unas relativas a fijar su alcance en relaciones entre particulares, o entre servidores públicos, y otras en las que se ha analizado qué sucede cuando el retiro de un empleo se produce por causas discriminatorias.

3. En la regulación del trabajo, desde sus orígenes, se establecieron dispositivos de protección contra la discriminación. Por ejemplo, en los primeros Convenios de la OIT sobre maternidad,³ asociación sindical y negociación colectiva⁴ que preceden a la regulación autónoma laboral que existe actualmente, se consideró necesario que, dadas las especiales circunstancias en las que podía encontrarse una persona en relación con su empleador – entre ellas las mujeres ante el embarazo o la lactancia o cualquier trabajador o trabajadora que

¹ Se siguen las reglas decantadas en la Sentencia SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo, que además reitera la SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

² La Corte ha considerado que “la estabilidad laboral se traduce en que el trabajador se mantenga en el empleo, resistiéndose al despido y que aun cuando este último proceda, por razón del pago previo de una indemnización, no pueda fundarse en categorías de discriminación, pues esto implicaría su ineficacia, al contrariar no solo los postulados de la Carta Política, sino además el Convenio 111 de OIT. También se ha señalado que el reseñado principio se aplica a todos los trabajadores dado que “la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.” Véase la Sentencia C-028 de 2019. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Antonio José Lizarazo Ocampo. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

³ Convenio OIT 003 de 1919 en su artículo 4º introdujo el fuero de maternidad al señalar que “Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.”

⁴ En el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT también se explica la necesidad de que exista una adecuada protección contra la discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

decidiera conformar y dirigir un sindicato- era necesario contar con mecanismos previos al despido, que permitieran que una autoridad, bien judicial o administrativa, pudiera definir si el despido era viable o si no se autorizaba al fundarse en un criterio odioso e injustificado de discriminación.

4. No contar con dicha autorización, en los eventos previstos para ello, no es una simple infracción a una formalidad que sea posible ponderar, sino una verdadera afectación al principio de no discriminación y al de estabilidad laboral que, en esos eventos es reforzada.⁵ Esta ha sido la posición invariable de esta Corte Constitucional, que además la ha justificado a partir de los contenidos de la Constitución Política y del bloque de constitucionalidad.⁶

5. La Ley 361 de 1997 introdujo en su artículo 26, similar dispositivo, esta vez por razones de salud. Así determinó que la terminación de una relación laboral de una persona que tuviera afectaciones en su salud, debía contar con la autorización de la oficina de Trabajo, esto es quien debe evaluar si el retiro se encuentra o no justificado por razones objetivas.⁷

6. Pese a tal previsión legal esta corporación ha señalado que la estabilidad laboral por razones de salud no deriva exclusivamente de aquella sino que encuentra su amparo, como se explicó al inicio de este apartado, en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas en aras de hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas que esta

⁵ Sentencia T-1083 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

⁶ Entre ellos en el Convenio 111 de la OIT que, en su artículo 1 explica qué comprende el término “discriminación” esto es (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. O la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos que proscribe toda discriminación en el acceso al empleo, entre otros por razones de salud, o el Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo que determina en su artículo 4 “*No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada (...) y que en su artículo 6 refiere que “la ausencia temporal del trabajo, por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.*”

⁷ En la Sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) la Corte estimó que esta medida busca que la persona con afectación en su salud “*obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo.*”

también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).

7. A partir de ese contenido constitucional y del alcance fijado, esta Corporación ha unificado las siguientes reglas jurisprudenciales⁸ que se utilizarán para resolver el presente asunto.⁹

8. Sobre la titularidad de este derecho la jurisprudencia constitucional¹⁰ ha sostenido que son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de una relación de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

9. En punto al contenido que se protege¹¹ la Corte ha considerado que el fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio,¹² (ii) el derecho a permanecer en el empleo,¹³ (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al

⁸ Como se trata de reglas ya fijadas que se mantienen invariables para la resolución de este asunto, se reproduce íntegramente lo señalado en la Sentencia SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

⁹ Se seguirá lo señalado en la Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado y la SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

¹⁰ *Cfr.* Sentencia T-195 de 2022. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.

¹¹ *Ibidem.*

¹² Se entiende que es ineficaz el despido o terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración. La Corte Constitucional ha indicado que esta prohibición cobija la decisión de no renovar contratos a término fijo, es decir, la terminación por vencimiento del plazo.

¹³ Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar o “permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral”

Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador¹⁴ y (iv) la presunción de despido discriminatorio.¹⁵

10. Ahora bien, en la sentencia **SU-049 de 2017**¹⁶, la Corte unificó su jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Las salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas allí dispuestas tanto para casos de estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada. En la Sentencia **SU 087 de 2022**¹⁷ se advierten cuatro conclusiones:¹⁸

i) La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “limitación” o “limitadas”;¹⁹

ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”;²⁰

iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral;²¹ y

¹⁴ El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz “el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo.”

¹⁵ La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria¹⁵, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador¹⁵. Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador a quien le corresponde demostrar que “*el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa*”¹⁵ o una “*causa objetiva*.”¹⁵ La Corte Constitucional ha señalado que esta presunción cubre la terminación o no renovación de los contratos a término fijo. El cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa “*objetiva*.”¹⁵ Esto implica que la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio.

¹⁶ M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁷ M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

¹⁸ SU-049 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁹ Esta aclaración se deriva de que originalmente la ley incluía el término “*limitación*” en lugar de discapacidad. La Corte indicó que de todos modos se aplicaba la garantía de manera favorable a todas las personas en situación de discapacidad, con independencia del grado de su “*limitación*”.

²⁰ La Corte sostuvo en la sentencia C-824 de 2011 (Luis Ernesto Vargas Silva) que la calificación de “*severas y profundas*” para ciertos grados de discapacidad era inclusiva y no excluyente, por lo que personas con otros grados de discapacidad podían ser beneficiadas por la garantía.

²¹ Esta determinación se estableció indicando que el carné es útil en cuando facilita la identificación de una persona en situación de discapacidad, pero que no es un requisito necesario. Al respecto se indicó que “*el carné solo sirve como una garantía y una medida de acción positiva de los derechos contenidos en la Ley 361 de 1997 y no se puede convertir en una*

iv) “No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.”²²

11. De forma que, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral.

12. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.²³ A continuación, se desarrolla cada uno de ellos.

i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Sobre este supuesto la Corte ha establecido, no un listado taxativo, pero sí ha identificado algunas reglas sobre la materia que se condensan así:²⁴

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. ²⁵

limitación, restricción o barrera de los derechos o prerrogativas de que son portadoras las personas en situación de discapacidad”.

²² Esta afirmación se debe a que es un decreto reglamentario el que define el porcentaje que implica cierto grado de discapacidad. Así, esta definición no está dada por la ley sino por una facultad reglamentaria.

²³ Sentencias T-215 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa y T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

²⁴ Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

²⁵ Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo; T-386 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SVP. Richard S. Ramírez Grisales (e); T-052 de 2020. M.P.

	<p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.²⁶</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.²⁷</p> <p>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.²⁸</p>
<p>Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.²⁹</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.³⁰</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.³¹</p>
<p>Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.³²</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un</p>

Antonio José Lizarazo Ocampo; T-099 de 2020. M.P. Cristina Pardo Schlesinger y T-187 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

²⁶ Sentencia T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido.

²⁷ Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo.

²⁸ Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. AV. José Fernando Reyes Cuartas.

²⁹ Sentencia T-372 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

³⁰ Sentencia T-494 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Carlos Bernal Pulido.

³¹ Sentencia T-041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

³² Sentencia T-116 de 2013. M.P. (e) Alexei Julio Estrada.

	antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto. ³³
--	--

ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:

- 1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.
- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.
- 4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.
- 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.
- 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

³³ Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo.

7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador³⁴.

En oposición no se puede tener por acreditado ese conocimiento cuando:

- (i) Ninguna de las partes prueba su argumentación.
- (ii) La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.
- (iii) El diagnóstico médico se da después del despido.
- (iv) Pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.³⁵

iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa.³⁶

13. Los remedios para conjurar la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada son variados³⁷ principalmente se ha estimado que al producirse la ineficacia del despido opera el reintegro del trabajador³⁸ con el consecuente pago de sus acreencias laborales y de seguridad social y el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario. Su

³⁴ Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ *Ibidem*.

³⁸ En la misma decisión se señalan reglas frente al reintegro y la reubicación en los siguientes términos: (i) el reintegro sólo es procedente si, al momento de que la sentencia que lo ordena es proferida, el accionante desea regresar a su puesto de trabajo. (ii) El empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador en un cargo que este pueda desempeñar y en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud. (iii) El juez debe examinar en cada caso concreto si la medida de reubicación es fácticamente posible a partir de 3 elementos (a) el tipo de función que desempeña el trabajador, (b) la naturaleza jurídica del empleador y (c) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal. (iv) En caso de que la posibilidad de reubicación definitivamente exceda la capacidad del empleador, este tiene la obligación de (a) poner tal hecho en conocimiento del trabajador y (b) brindarle la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

reincorporación en el empleo debe estar acorde con sus capacidades y habilidades.

14. Fijadas los aspectos centrales de la protección foral por salud, se hace necesario profundizar en la jurisprudencia que ha considerado que opera independientemente de la calificación de pérdida de capacidad laboral.

15. En la Sentencia **T-1041 de 2001**³⁹ la Corte resolvió el caso de una mujer trabajadora que empezó a tener dificultad de movilidad en sus piernas y que informó a su empleador sobre sus incapacidades y recomendaciones médicas. Luego de ser reubicada en distintos puestos de trabajo, el empleador decidió despedirla sin la correspondiente autorización. Uno de los problemas jurídicos a resolver allí tenía que ver con si el fuero aplicaba aun cuando la trabajadora no estuviera calificada con pérdida de capacidad laboral. La sentencia determinó que el fuero por salud no se agota en las personas calificadas con pérdida de capacidad laboral, pues alcanza a todas aquellas que, dados sus quebrantos de salud, presentan serias dificultades que le impiden ejecutar su trabajo como lo hacía habitualmente.⁴⁰

16. Estas mismas consideraciones se aplicaron, tiempo después en la Sentencia **T-519 de 2003**⁴¹ al resolver el caso de un trabajador que debido a su trabajo con alta exposición solar adquirió un carcinoma basocelular en su rostro y fue despedido, otra vez la Corte determinó que para que se aplicara el fuero no se requería que el accidente o la enfermedad fuesen de origen laboral, como tampoco que existiera o no una calificación de pérdida de capacidad.⁴²

17. En la Sentencia **T-141 de 2016**⁴³ se definieron dos casos, en uno de ellos se discutía que una persona desvinculada de su trabajo, que contaba con una calificación de pérdida de capacidad laboral del 13% y frente a quien no se surtió

³⁹ Sentencia T-1041 de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

⁴⁰ M.P. Rodrigo Escobar Gil.

⁴¹ M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

⁴² Después de esta Sentencia se expidió la Sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) que resolvió el caso de un trabajador con accidente laboral que le generó el síndrome del túnel del carpo y que no había sido calificado. Aquí se reflexionó sobre los límites de la facultad legal con la que cuenta el empleador para despedir con indemnización a personas con afectación de su salud y se reiteró que el fuero operaba *“en todos aquellos casos en que el trabajador desarrolla o posee una enfermedad que le impide la realización normal de sus actividades.”*

⁴³ M.P. Alejandro Linares Cantillo.

autorización para el retiro estaba amparada por la estabilidad laboral reforzada. Esta Corporación destacó que como el fuero de salud no depende de la calificación, ni de su grado, sino de la demostración de una situación especial de vulnerabilidad ante la enfermedad o el quebrantamiento de salud, cuando quiera que esta se encuentre demostrada procede su amparo lo determinante era su acreditación y al hallarla dispuso la reinstalación el empleo con las demás consecuencias que le son inherentes.

18. Cuando se dictó la Sentencia **SU-049 de 2017**⁴⁴ la Corte amplió el concepto de estabilidad reforzada por salud, al recoger los distintos pronunciamientos de las salas de Revisión, recordó que aquella procedía no únicamente ante vínculos laborales, sino ante cualquier otra ocupación e insistió al resolver el caso de una persona vinculada por prestación de servicios, que uno de los fundamentos esenciales de dicha garantía es la solidaridad social. También reiteró que no era necesario que la persona contara con una calificación de pérdida para que se le aplicara el fuero como se explicó en las reglas previas.

19. En la Sentencia **SU-380 de 2021**⁴⁵ la Corte manifestó que tanto en sede de revisión, como en unificación de jurisprudencia y control abstracto, la Corporación es uniforme en considerar que la interpretación conforme del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como moderada, severa o profunda, por una autoridad competente, y de acuerdo con las normas reglamentarias que definen tales conceptos en términos numéricos, sino que se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificultada el normal ejercicio de sus funciones.

Para ese momento ya quedaba claro que sujetar el contenido de una garantía constitucional a una calificación médica, no solo era contrario a la Constitución, sino que además reflejaba un enfoque médico y no un enfoque social. En ese sentido, esta Corporación

⁴⁴ M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁴⁵ M.P. Diana Fajardo Rivera.

en una nueva sentencia de unificación, la **SU-087 de 2022**⁴⁶ recabó que las medidas de integración son más eficaces para eliminar barreras sociales y culturales, a la par que maximiza la autonomía y la participación de las personas con capacidades diversas quienes, con ajustes razonables, pueden llevar a cabo su propio proyecto de vida, que incluye el trabajo en condiciones dignas y justas y recopiló algunas reglas, ya referidas en esta sentencia en los párrafos previos que dan cuenta además de que, desde el inicio, ha existido un precedente pacífico, uniforme y sólido relacionado con esta garantía.⁴⁷... CC SU061-23.

El demandante no se encuentra amparado por la ELR, en atención a que si bien contaba con una condición médica particular por la que fueron expedidas recomendaciones médico laborales de fecha 28 de noviembre de 2011 con vigencia definitiva (26), lo cierto es que las mismas no interfieren o dificultan las labores que desempeñaba el actor como guarda de seguridad, pues precisamente se probó que desde que se vinculó, en el examen de egreso se advirtió la patología de origen común (124) y fue contratado para un cargo que no implicara el manejo o transporte de cargas superiores a 10Kg, no se hacían movimientos repetitivos, ni en condiciones de riesgo o en superficies peligrosas, pues según lo dicho por los testigos fungía como celador en las noches, estando pendiente de las cosas del campamento y de quien entraba o salía, funciones que no guardan relación con las patologías “*discopatía lumbar*” y “*POP laminectomía*” ni desmejoran su estado de salud, al punto que no se reportan historias clínicas, atenciones médicas, terapias o incapacidades algunas por los extremos temporales en que duró la relación laboral, incluso no se allegó soporte alguno del presunto accidente de trabajo, el procedimiento quirúrgico o las incapacidades expuestas en los hechos de la demanda.

Y es que contrario a lo expuesto por el demandante, la Unidad Agrícola Campo Alegre S.A. logró acreditar que no despidió al demandante por

⁴⁶ M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

⁴⁷ También en la Sentencia T-195 de 2022 (M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera) la Corte nuevamente explicó que lo determinante para que opere el fuero de salud no se circunscribe a la calificación de pérdida de capacidad laboral, sino a que se trate de una persona en situación de debilidad manifiesta derivada de sus quebrantos de salud.

una presunta condición de salud, sino por las constantes inasistencias del señor Varila a cumplir sus turnos como guarda de seguridad según se evidencia en las citaciones a descargos, actas de diligencia y notificación de sanciones (112-123), siendo estipulado en el reglamento interno de trabajo como causal para el finiquito laboral o falta grave el no acudir a trabajar por tres veces sin excusa suficiente (157), lo cual acontece en el presente caso, pues el demandante aceptó que no fue a trabajar en 3 oportunidades por estar bebiendo con amigos. Advirtiendo que como la procedencia de la indemnización del artículo 64 del CST no fue objeto de apelación, no se estudiará a fondo este punto.

Corolario de lo expuesto la censura no resulta atendible, por tanto, se confirmará la decisión impugnada.

3. Las costas.

Atendida la suerte del recurso las costas se hallan a cargo de la parte demandante. Las agencias en derecho se estiman en \$1'300.000.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio Sala de Decisión Laboral administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE:

PRIMERO. Confirmar la sentencia de 13 de abril de 2018 proferida en el proceso de la referencia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Villavicencio.

SEGUNDO. Las costas se hallan a cargo de la parte demandante. Las agencias en derecho se estiman en \$1'300.000.

TERCERO. En firme esta providencia, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase.

KENNEDY TRUJILLO SALAS
Magistrado



MARCELIANO CHAVEZ AVILA
Magistrado

DELFINA FORERO MEJÍA
Magistrada

Firmado Por:

Kennedy Trujillo Salas
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Villavicencio - Meta

Delfina Forero Mejia
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Villavicencio - Meta

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **5b431b0d68c373576e312cc35ad28d2cedd742143d3841052acac85bb7280cc6**

Documento generado en 03/05/2024 07:14:54 a. m.

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>