

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

REF. ORDINARIO DE LEONARDO CALERO URRUTIA
VS. OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. EN LIQUIDACIÓN
SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.
RADICACIÓN: 760013105 003 2017 00651 01

Hoy **primero (1º) de julio de 2022**, surtido el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, armónico con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, integrada por los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**, quien la preside en calidad de ponente, **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** y **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en ambiente de escrituralidad virtual resuelve los **recursos de APELACIÓN** formulados por la parte demandante y **SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.**, así como el grado jurisdiccional de **CONSULTA** a favor de ésta última, respecto de la sentencia dictada por el **JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**, dentro del proceso ordinario laboral que promovió **LEONARDO CALERO URRUTIA** contra **OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. EN LIQUIDACIÓN** y **SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.**, de radicación No. **760013105 003 2017 00651 01**, con base en la ponencia discutida y aprobada en Sala de Decisión llevada a cabo el **30 de junio de 2022**, celebrada como consta en el **Acta No 443**, tal como lo regulan los artículos 54 a 56 de la ley 270 de 1996 y el parágrafo 3 del artículo 1º del Acuerdo PCSJA22-11930 de 25-02-2022, en ambiente preferente virtual.

En consecuencia, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, procede a resolver **las apelaciones y consulta** en esta que corresponde a la...

SENTENCIA NÚMERO 221

SÍNTESIS DE LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN

Las pretensiones del demandante en esta causa, están orientadas a obtener de esta jurisdicción una declaración de condena contra las convocadas, por lo siguiente

PRIMERA: Que se declare que entre el señor LEONARDO CALERO URRUTIA y la demandada, SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., existe un contrato a término indefinido a partir del 23 de Julio de 2013.

SEGUNDA: Sirvase ordenar a la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., restablecer el contrato de trabajo al señor LEONARDO CALERO URRUTIA.

TERCERA: Que se ordene a la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., el reintegro inmediato del trabajador LEONARDO CALERO URRUTIA.

CUARTA: Que se condene a la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., y solidariamente a OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. a pagar a favor del señor LEONARDO CALERO URRUTIA los salarios dejados de percibir durante el periodo en que quedó cesante, hasta que efectivamente sea reincorporado, debidamente indexados

QUINTA: Que se condene a la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., y solidariamente a OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. a pagar a favor del señor LEONARDO CALERO URRUTIA sus respectivas prestaciones sociales como si no hubiera dejado de laborar (sin solución de continuidad), esto es a partir del 01 de Junio de 2016.

SEXTA: Que se condene a la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., y solidariamente a OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. al pago de los aportes a la seguridad social en pensión, los cuales deben ser consignados a la entidad que se encontraba afiliado el demandante al momento del despido, para el caso lo es la SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR S.A.

SEPTIMA: Que se condene a la empresa OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. y a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., a pagar las sumas que resulten a favor del actor, debidamente indexadas hasta la fecha efectiva de su pago.

OCTAVA: Que se ordene a las empresas demandadas, en caso de que el señor LEONARDO CALERO URRUTIA ya se encuentre en condiciones de trabajar, reintegrarlo a una actividad que pueda desempeñar según lo dictaminado y recomendado por la A.R.L., dentro de las mismas o superiores condiciones laborales a las existentes al momento de la desvinculación, brindándole la respectiva capacitación, si fuere necesaria.

NOVENA: Que se condene a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., y solidariamente a OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. a reconocer y pagar las costas y agencias en derecho que generen este proceso.

DECIMA: Que se condene a las demandadas, a que reconozca cualquier derecho que resultare debatido y probado durante el trámite judicial conforme a las facultades Ultra y Extra-Petita otorgadas al juez laboral.

SUBSIDIARIAS

PRIMERA: En caso de considerarse imposible el reintegro, se condene a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., y solidariamente a OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. a pagar a favor del demandante, a título de indemnización 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Cali – Popayán - Palmira - Yumbo



5

SEGUNDA: Que se condene a la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., y solidariamente a OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., al pago de la liquidación del contrato laboral, adeudándose prestaciones sociales del periodo comprendido entre el 01 de enero de 2016 hasta la fecha de terminación unilateral del vínculo contractual.

TERCERA: Que se condene a la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., y solidariamente a OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., al pago de las vacaciones proporcionales del año 2015 que serían disfrutadas en el mes de Julio del año 2016.

CUARTA: Que se condene a la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., y solidariamente a OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., al pago de la indemnización por despido injusto consagrada en el artículo 64 del C.S.T.

QUINTO: Que se condene a la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., y solidariamente a OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., al pago de la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S.T., por la no cancelación de prestaciones sociales y vacaciones al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo.

SUBSANACIÓN A LA DEMANDA

II. PRETENSIONES

SEXTA: Que se condene a la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., y solidariamente a OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., al pago de los aportes a la seguridad social en pensión, desde la fecha del despido hasta el reintegro, los cuales deben ser consignados a la entidad que se encontraba afiliado el demandante al momento del despido, para el caso lo es la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES.

Los antecedentes fácticos de este proceso referidos a la demanda (fls. 4—11 pdf), giran en torno a que, el actor se vinculó mediante contrato de obra o labor contratada como trabajador en misión con OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., en liquidación, desde el 23-07-2013, con salario equivalente al mínimo legal vigente, desempeñando tareas como mensajero en la empresa usuaria SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.. Que fue incapacitado por afecciones en su rodilla, calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca del 15%, con F.E. 3-08-2015 de

origen laboral. Que al presentarse a laborar el 31 de mayo de 2016 le informó el Supervisor de SERVICIOS POSTALES NACIONALES que su contrato había finalizado, razón por la cual continuó presentándose a su puesto de trabajo durante 8 días, siendo comunicada la terminación del contrato sin existir justa causa y sin pago de su liquidación, con desconocimiento de su estabilidad laboral por discapacidad.

Por su parte, la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. al contestar la demanda (fls. 101-111), se opuso a las pretensiones, argumentando que, la relación laboral existió con OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. EN LIQUIDACIÓN y que recibió al trabajador en misión, siendo la EST la empleadora. Formuló las excepciones de falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de relación laboral entre las partes, inexistencia de solidaridad entre las demandadas, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, compensación, ausencia de reclamación administrativa frente a SERVICIOS POSTALES NACIONALES.

OPTIMIZAR SERVICIOS NACIONALES S.A. en liquidación, aceptó la existencia de un contrato de trabajo con el demandante, para laborar en misión para SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. 4-72 desde el 23-07-2013 al 31-05-2016, cuando finalizó el contrato por terminación de la obra o labor determinada, a cuyo término canceló \$ 276.733, anexando la liquidación. Se opuso a las pretensiones que la involucran y planteó las excepciones del cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación por pago, buena fe, carencia de norma jurídica y la genérica.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La decisión de primera instancia fue proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, por cuya parte resolutive dispuso:

R E S U E L V E

PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato laboral a término indefinido, celebrado entre el señor **LEONARDO CALERO URRUTIA** como trabajador y **SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA.** como empleador, vínculo laboral que tuvo lugar entre el 23/07/2013 hasta el 31/05/2016.

SEGUNDO: DECLARAR la solidaridad de **SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA.** como verdadero empleador y **OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES SA EN LIQUIDACION** como intermediario responsable de las obligaciones laborales que se causaron en la ejecución del contrato de trabajo del señor **LEONARDO CALERO URRUTIA.**

TERCERO: DECLARAR PROBADA la excepción de **COMPENSACION** propuesta por la demandada **SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA,** para las acreencias pretendidas entre el 01/01/2016 hasta el 31/05/2016, por las razones expuestas en la presente providencia.

CUARTO: CONDENAR a la empresa demandada **SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA,** a cancelar al actor **LEONARDO CALERO URRUTIA,** la suma de **\$1.716.095** por concepto de indemnización por despido sin justa causa conforme lo establece el artículo 64 del CST.

QUINTO: ORDENAR a la empresa demandada **SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA,** que pague a la actora **LEONARDO CALERO URRUTIA,** la indemnización equivalente a 180 días de salario devengado al momento en el que se configuró la terminación del contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, correspondiente a la suma de **\$4.602.930.**

SEXTO: ABSOLVER a las demandadas de las demás pretensiones elevadas en su contra por el actor.

SEPTIMO: CONDENAR EN COSTAS a **SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA y OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES SA EN LIQUIDACION,** a favor del demandante, para tal fin se fija por secretaria como agencias en derecho la suma de **\$350.000** a cargo de cada una de las entidades demandas.

OCTAVO: CONSULTAR por ser adverso a los intereses de la empresa **SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA**

NOVENO: ORDENAR el archivo del proceso una vez ejecutoriada la decisión.

Lo anterior, tras considerar el *A quo* que el demandante fue vinculado por OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. EN LIQUIDACIÓN, desde el 23-07-2013 al 30-05-2016, pero que al sobrepasar la usuaria el término máximo de contratación de 6 meses, prorrogables por otros 6 meses más (num. 3 artículo 77 ley 50 de 1990, hoy Decreto 4369 de 2006) se convirtió en empleadora y la EST como simple intermediaria, solidaria de las condenas, en armonía con el principio de primacía de la realidad, a instancias de un contrato de trabajo a término indefinido, con pago mensual del salario mínimo legal vigente. Frente a la terminación del contrato de trabajo observó que gozaba de estabilidad laboral reforzada por sus dificultades de salud, conforme a la Ley 361 de 1997 y PCL calificada y conocida por el empleador, por lo que, no era posible finiquitar el vínculo laboral sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Accedió a la pretensión subsidiaria observando la incompatibilidad del reintegro por la edad del demandante, más la indemnización de 180 días. Consideró que no observó deuda alguna por salarios, prestaciones sociales

ni cotizaciones a seguridad social y en consecuencia absolvió de la indemnización moratoria. No accedió a la excepción de prescripción y declaró probada la compensación frente a los valores adeudados por el empleador SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.

APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

El apoderado judicial de la parte **demandante** apeló la sentencia por cuanto se desconoció la pretensión principal de reintegro a la empleadora, junto al pago de los salarios dejados de percibir desde que quedó cesante hasta el reintegro, junto a su indexación. Que el demandante sufre una PCL moderada del 15%, por tanto es viable su reintegro y compete a la empleadora demostrar que el reintegro sea inviable, lo cual no se acreditó. Insiste en la reincorporación y todas las pretensiones iniciales, que la decisión va contra la sentencia SU 140 de 2018, donde el principal amparo para el demandante es que se restablezca su contrato y se reubique en el cargo que pueda desempeñar, con acompañamiento de ARL sin ser tan ligero para afirmar que no puede ser ubicado, sin conocer los cargos que tiene la demandada. Pide se reintegre y paguen salarios y acreencias debidamente indexadas, respetando las limitantes que disponga la ARL a un cargo en SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.

APELACIÓN PARTE DEMANDADA

Apeló igualmente la decisión la apoderada judicial de la parte **demandada** **SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.**, señalando que, conforme se desprende del interrogatorio de parte y como se logró acreditar el certificado de la Directora de Gestión Humana, anexo a la contestación de la demanda, nunca el demandante fue trabajador directo y por tanto, no está obligada a pagar prestaciones sociales. Que los elementos esenciales del contrato de trabajo no están probados: prestación personal, continuada dependencia y subordinación, salario. Que no estuvo bajo la subordinación de SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., sino que laboraba para la EST OPTIMIZAR S.A. Que el valor de indemnización no la pueden cancelar, pues no conocían la valoración de PCL porque nunca fue la empleadora.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Mediante proveídos del 30 de septiembre de 2021 y 27 de mayo de 2022, el Despacho ordenó correr traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, tal como lo dispone el decreto 806 del 4 de junio de 2020 - vigente para la época-.

SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. argumentó la inexistencia de un contrato de trabajo con el demandante, insistiendo en la condición de trabajador en misión, a través de la EST OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., hoy en liquidación y demás aspectos esgrimidos en tal sentido en su contestación de demanda, alegaciones y recurso, con miras a que no le sean impuestas las condenas derivadas de la terminación del contrato que acometió la EST prevalida de una causa legal. Solicita la revocatoria total de la sentencia de primera instancia.

CONSIDERACIONES:

Teniendo en cuenta los puntos de objeción de las partes recurrentes y las condenas impuestas a la demandada, cuyo garante en materia de seguridad social es La Nación, procede analizar los diferentes tópicos que condujeron al Juzgado, tras la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo con la demandada SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. a que se inclinara a reconocer las pretensiones subsidiarias y una de las principales a favor del demandante.

Como cuestión preliminar corresponde señalar que la accionada SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. es una sociedad pública, vinculada al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, cuyo régimen jurídico se sujeta a los numerales 1, 2, 4 y 6 del artículo 94 de la ley 489 de 1998, conforme al cual *“El funcionamiento y en general el régimen jurídico de los actos, contratos, servidores y las relaciones con terceros se sujetaran a las disposiciones del derecho privado, en especial las propias de las empresas y sociedades previstas en el Código de Comercio y legislación complementaria”*.

Conclusión normativa que encuentra eco en la sentencia **SL4430-2019**, cuando afirmó: *“Lo anterior, lleva a la forzosa conclusión de que los que prestan servicios en la empresa demandada, como entidad pública del orden nacional, del sector descentralizado por servicios, al regirse por las normas del sector privado, por regla general son trabajadores particulares y se regulan por las normas del C.S.T.”*, salvo que existan disposiciones especiales como lo enseñó la sentencia **C-691 de 2007** al expresar:

*“5. El sometimiento de las sociedades y filiales a las que se refiere el artículo 94 de la Ley 489 de 1998, a los actos de creación y a las reglas del derecho privado y especialmente a las del Código de Comercio, no obsta para que de todas maneras queden sometidas a las disposiciones constitucionales que establecen el control fiscal respectivo (art. 267) y a las normas de la Contaduría General de la Nación (art. 354); a las normas constitucionales que consagran inhabilidades e incompatibilidades (art. 180-3, art. 292, art. 323); al control político que corresponde a las cámaras (art. 208); a la delegación de funciones que el Presidente de la República podrá hacer en los representantes legales de entidades descentralizadas (art. 211); a atender los informes que soliciten las asambleas departamentales por medio de ordenanzas, sobre el ejercicio de sus funciones a los directores de institutos descentralizados del orden departamental (art. 300-11), entre otros.
(...)”*

De tal manera, que cuando el inciso primero del artículo 94 de la Ley 489 de 1998 dispone que las empresas y sociedades que se creen con la participación exclusiva de una o varias empresas industriales y comerciales del Estado o entre éstas y otras entidades descentralizadas y entidades territoriales, se someten a lo dispuesto en los actos de creación, es allí donde corresponde, de conformidad con los lineamientos señalados por el legislador, señalar el régimen de los servidores de éstas empresas y sociedades. Además, así como en materia de contratación, el régimen de los servidores de estas sociedades puede encontrarse consagrado en otras disposiciones de orden legal sobre las cuales no corresponde en esta ocasión ningún pronunciamiento.

Y, respecto de las filiales, el que se señale, que será el de derecho privado, no contraría la Constitución, pues además de que el legislador tiene potestad de configuración para establecerlo, el régimen de derecho privado previsto en la norma acusada es acorde con las sociedades que se rigen por el derecho privado y que no pueden regirse exclusivamente por el derecho público en cuanto a su finalidad exclusiva industrial o comercial y especialmente si en ella concurren recursos particulares. En efecto, ello obedece a la necesidad de dotarlas de la versatilidad y capacidad de acción inmediata que les permita competir en igualdad de condiciones con particulares”.

Así remitidos a la Escritura Pública No. 2428 del 25 de noviembre de 2005 (fl. 78, pdf, certificado de existencia y representación legal), de la Notaría 50 de Bogotá, por la cual se constituyó SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. se extrae que *“(...) se regirá en general por las normas del derecho privado y por los siguientes estatutos sociales: (...)”*.

En consecuencia, acierta el Despacho al verificar la existencia de un contrato de trabajo del demandante a la luz de las disposiciones del C.S.T., cuyos elementos corresponde dilucidar, en tanto que SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. disiente de las conclusiones de la A quo.

EXISTENCIA CONTRATO DE TRABAJO

Se comienza recordando con el artículo 23 del C.S.T, que son elementos esenciales del contrato de trabajo: i) la actividad personal del trabajador realizada por sí mismo, ii) la continuada subordinación o dependencia de este, respecto del empleador que le da la facultad de impartir órdenes e instrucciones y iii) el salario. También al artículo 24 ibídem, por cuanto “*se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*”.

Así, quien pretende se declare la existencia de un contrato de trabajo debe acreditar la prestación personal de un servicio, para que redunde la presunción del artículo 24 y surja, a cargo del convocado a juicio, la obligación de demostrar con hechos contrarios a los presumidos, que la relación de trabajo con el demandante, no estuvo regida por un contrato de trabajo.¹

a. PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO

Pese a que la apelante por pasiva señala no constarle este elemento del vínculo laboral, al insistir que su rol fue el de una usuaria de los servicios de la empresa de servicios temporales OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES

¹ C.S.J., Sala Casación Laboral, sentencia 39377 del 29 de junio de 2011. “*En efecto, como tantas veces lo ha asentado la jurisprudencia de esta Corporación, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor de la demandada. Y en lo que respecta a la continuada dependencia o subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, toda vez que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal, que para el caso es la prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo según el cual, “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”*”

Lo anterior significa, que a la parte actora le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo, mientras que es a la accionada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el trabajador.”

S.A. que remitió ante ella en misión al demandante LEONARDO CALERO URRUTIA, e intentar corroborarlo con la certificación de la Directora Nacional de Gestión Humana de SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. (FL. 113, PDF) y el propio interrogatorio de parte al demandante, el sólo hecho de acreditar OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. EN LIQUIDACIÓN que la ejecución de tareas acaeció entre el 23 de julio de 2013 y el 31 de mayo de 2016, acompañando la liquidación del contrato pertinente, desvirtúa cualquier sombra de duda acerca del elemento de la prestación personal del servicio por parte del actor, como mensajero.

Las partes además aportaron los contratos comerciales de suministro de trabajadores en misión (fls. 114-158), de donde se extrae la siguiente descripción:

	Fecha	Objeto	“Contraprestación”	Duración
Contrato 246 de 2013	14-11-2013	Contratar con EST el suministro de trabajadores en misión de los niveles (...) operativa con cobertura nacional (...)	\$ 21.000.000.000	9 meses y/o hasta el agotamiento de los recursos, lo que primero ocurra
Contrato 209 de 2014	28-11-2014	Contratar con EST el suministro de trabajadores en misión de los niveles (...) operativa con cobertura nacional (...)	\$ 16.650.000.000	9 meses, y/o hasta el agotamiento de los recursos, lo que primero ocurra
Contrato 390 de 2015	30-12-2015	Contratar con EST el suministro de personal en misión, requeridos según la necesidad y teniendo en cuenta la ubicación geográfica por la cercanía existente en las sedes de cada regional (...)	\$ 33.800.000.000	18 meses y/o hasta el agotamiento de los recursos, lo que primero ocurra.

Lo cual, junto a las certificaciones y contestación de OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. EN LIQUIDACIÓN, quien aportó la liquidación del contrato de trabajo (fl. 208) dejan en claro los extremos de la actividad que como “mensajero a pie/bicicleta, ejecutó el actor.

		LIQUIDACION DE CONTRATO DE TRABAJO OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A.		Contrato No. 501484 Cod: 06384824-01	
Nombre del Empleado: CALERO URRUTIA LEONARDO _		Id: 6384824			
Unidad Negocio/Cliente: 4-72 REGIONAL OCCIDENTE		900062917B			
Ultimo Cargo: MENSAJERO A PIE / BICICLETA		Cuenta Avillas		158909734	
Ultimo Sueldo: 689,454 Ciudad CALI		Consig:			
Centro Costo: JN DE DISTRIBUCIÓN Y ENTREGA		Fecha Inicio: 23 Julio 2013			
Motivo Terminación: TERMINACION LABOR CONTRATADA		Retiro: 31 Mayo 2016			
LIQUIDACION DE CESANTIAS				INTERESES DE CESANTIAS	
Dias Laborados: 1028		Valor Cesantía Año Anterior:		0	
Dias No Laborados: 0		Valor Cesantía Año Actual:		319,648	
Dias a Liquidar: 150		Anticipos de Cesantía:		0	
Salario Promedio: 767,155		Cesantía Neta:		\$319,648	
		Cesantias Consignadas:		1,640,772	
PRIMA DE SERVICIOS					
Periodo desde 01 Enero 2016 hasta 31 Mayo 2016					
Salario Promedio: 767155		Ajuste de Prima Año Anterior:		0	
Dias a Liquidar: 150		Valor Prima Semestre Actual:		319,648	
		Prima pagadas:		0	
		Prima Neta:		\$319,648	
VACACIONES					
Periodo desde 22 Julio 2017 hasta 31 Mayo 2016					
Dias a Liquidar: -411		Valor Vacaciones Consolidadas:		\$0	
Salario Promedio: 663,144		Valor Vacaciones Corrientes:		-\$378,545	
		Valor Vacaciones ya pagadas:		\$0	
		Valor Vacaciones Netas:		-\$378,545	
Otros Devengos:			Otras Deducciones:		

De ahí que siendo incontrovertida la prestación personal del servicio redunda la aplicación de la presunción contenida en el artículo 24 del C. S. del T..

Así, se invierte la carga de la prueba en cabeza del presunto empleador y estaba a cargo entonces, de la parte demandada desvirtuarla, para lo cual, era su deber procesal acreditar que dicha prestación personal del servicio estuvo desprovista de subordinación. Tal es el cabal entendimiento que jurisprudencialmente se ha dado a dicho norma.

b. CONTINUADA SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA.

En este punto la Sala se permite precisar, que la demandada SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. indicó al contestar la demanda y lo insiste al apelar:

- Que el demandante fue un trabajador en misión
- Que el verdadero empleador era OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. EN LIQUIDACIÓN.

Sin embargo, sin mayores rodeos dicha perspectiva pierde todo peso con el mero análisis de estar presente una empresa de servicios temporales, para atender labores con el demandante, que se prolongaron desde el 2013 al 2016.

Esto es, ilógico sería concluir que la prestación de servicios del demandante se encasilla en alguna de las situaciones previstas por la ley para que la usuaria acudiera a tal clase de contratación, porque como se analizó, fue reiterativa la prestación de servicios del actor a la demandada, sobrepasando los términos de prórroga, que inician con 6 meses hasta un año, sin que pueda escindirse del subsiguiente. En efecto como lo relató la A quo se desbordaron los límites previstos por el art. 77 de la Ley 50/90, lo cual conduce a considerar a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. como su empleadora directa y a OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. EN LIQUIDACIÓN como deudora solidaria de todas las obligaciones laborales consecuentes, en los términos puntualizados por nuestra jurisprudencia, que encaja en la situación prevista por el art. 35 CST num. 3 para diferir su responsabilidad solidaria (*Sentencia 30755 del 28 de mayo de 2008, Sala Laboral C.S.J.M.P. Isaura Vargas Díaz*).

Ahora, los elementos confesados por el demandante describiendo su relación con OPTIMIZAR, no alcanzan a desvirtuar que hubo subordinación y continuada dependencia no solo respecto de OPTIMIZAR, sino principalmente de quien se comportó como usuaria de los servicios. En donde por la modalidad de contratación el demandante se engranó con el equipo de trabajadores, atendió las obligaciones a su cargo y satisfizo las necesidades de las demandadas. Es más, prolongándose más allá de los límites que prevé pueden operar las empresas de servicios temporales.

Esto hace irrefutable la inserción del demandante en las tareas misionales de SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. Por tanto, lejos de demostrar la autonomía e independencia, pesa más en el presente asunto el fraude a la temporalidad, con lo cual refulge la realidad y se opaca la apariencia, imponiéndose la presunción de existencia de un contrato de trabajo directamente con SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.

Por lo anterior, demostrada la continuada subordinación durante cerca de 3 años, corresponde analizar probatoriamente el tercer elemento del contrato

de trabajo y sobre el cual, la parte demandada no generó discrepancia alguna a lo fijado por el a quo.

c) REMUNERACIÓN.

Aparece en el expediente que la remuneración del servicio era mensual, conforme a los aparentes contratos de trabajo por duración de obra o labor determinada para personal en misión, suscritos entre el demandante y OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. EN LIQUIDACIÓN (fls. 12 y 13) así como la liquidación final de acreencias laborales, además de la contestación de la demandada de la EST.

De manera que para efecto de análisis de las condenas objeto de las apelaciones y consulta, por no haber sido discutido por las partes, se reseña la conclusión a la que arribó la A quo, en materia de salarios devengados por el demandante, referentes al mínimo legal mensual vigente.

Se impone así, la confirmación de la decisión declarativa en tal sentido de primera instancia.

2. TIPOLOGÍA DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE VINCULÓ A LAS PARTES

El Juzgado declaró la existencia de un contrato a término indefinido, conforme al artículo 47 del C.S.T, vigente desde el 23 de julio de 2013 hasta el 31 de mayo de 2016, cuando fue finalizado sin justa causa.

Como la parte apelante, discute la data de finalización por observarlo vigente se modificará la data final, para señalar que jamás debió concluir, conforme a las consideraciones subsiguientes y lo cual es útil para el momento de definir las condenas consecuenciales. Se mantendrán las demás conclusiones de la A quo, en particular la modalidad contractual por no haber sido objeto de reproche.

3. REINTEGRO POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA O INDEMNIZACIÓN POR TORNARSE “IMPOSIBLE” O “DESACONSEJABLE” EL REINTEGRO

El Juzgado tras verificar que el demandante fue desvinculado sin justa causa y sin aviso previo al demandante, pretendiendo aducir la causa legal de terminación del contrato basada en la culminación de la obra o labor contratada, y que además, gozaba de estabilidad laboral reforzada por su pérdida de capacidad laboral acreditada, concluyó que accedía a la pretensión subsidiaria indemnizatoria en tanto por la enfermedad y edad del demandante el reintegro se tornaba contraproducente o desaconsejable.

El apelante por activa increpa la procedencia del reintegro del actor al cargo que desempeñaba, con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de la terminación del vínculo laboral, por cuanto, además de ser la conclusión tuitiva de los derechos del trabajador no se fundó en pruebas que determinaran por parte del empleador la imposibilidad de ejecutar la reinstalación del trabajador, máxime que su PCL es de carácter moderada y la empresa debe propender por su reubicación.

Los supuestos fácticos en torno a la PCL del accionante están acreditados con los dictámenes visibles a folios 16 a 20, que determinaron la existencia de una incapacidad permanente parcial, estructurada el 3 de agosto de 2015, en un porcentaje del 15%, de origen laboral, por el diagnóstico de contusión rodilla izquierda y lesión meniscal rodilla izquierda POP.

El Dictamen refiere que siendo cartero sufrió un accidente el 13 de febrero de 2014, según FURAT del 18-02-14, aspectos que la apelante accionada señaló desconocer por el argumento de no ostentar la categoría de empleador que se contempla desde primera instancia.

Sin embargo, no puede SERVICIOS POSTALES DE COLOMBIA S.A. escudarse y esgrimir su desconocimiento de las condiciones que le otorgan estabilidad laboral reforzada, pues el accidente ocurrió en el marco de las

actividades de la aparente misión encomendada y luego de 7 meses aproximadamente de actividades a su servicio. Es más existen recomendaciones desde el examen médico de ingreso que para un cabal ejercicio de los quehaceres del aparente trabajador en misión, debió enterarse el aparente usuario.

Ahora bien, las patologías del demandante fueron conocidas por las accionadas puesto que se derivaron de un accidente de trabajo reportado por OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., y además, acaecido en el sitio de trabajo.

Así mismo, queda claro a partir de la liquidación del contrato que la única razón que pretendió aducirse al demandante para no permitirle continuar laborando fue el vencimiento del contrato con OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A.

Frente a tal realidad, es necesario señalar que, para las personas en situación de discapacidad, la jurisprudencia constitucional ha fijado la obligación de adoptar medidas afirmativas que favorezcan a los grupos discriminados o marginados, protegiendo de manera especial a ***“aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta”***.

Por su parte, el artículo 47 de la Carta Política dispone que, el Estado tiene la obligación de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social, con el objeto de que los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, reciban la atención especializada que necesitan. Y su artículo 53 consagra como principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales, la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social.

Sobre el particular, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012 <norma esta última declarada inexecutable por sentencia C-744 del 26 de septiembre de 2012, MP. Dr. Nilson Pinilla Pinilla, volviendo a la vida el artículo inicial>, estipula:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea
M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, **ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación**, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, **quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación**, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” (Destacados ajenos al texto)

Este último inciso fue declarado exequible de manera condicionada en la **sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000**, MP. Dr. Álvaro Tafur Galvis, en el entendido que, en aplicación de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, “carece de todo efecto jurídico 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 que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Resulta pertinente resaltar que, un trabajador se encuentra en situación de discapacidad, según las voces del artículo 1° de la Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la **“Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”**, cuando: **“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”**, norma que, posteriormente fue desarrollada por el artículo 2° de la Ley estatutaria 1618 de 2013², **por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad**, recogiendo en nuestro ordenamiento la definición de persona en situación de discapacidad así: **“ARTÍCULO 2o.” DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos: 1.-Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o**

²Declarada exequible por sentencia C-765-12 del 03 de octubre de 2012, Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla. En efecto la ley 1618 de 2013, en su artículo 1° dispuso: Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de

M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". (énfasis añadido)

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, ha sostenido que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con sus artículos 1º y 5º, dedujo dicha Corporación que sólo gozan de tal protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%), así lo puntualizó en sentencia del 02 de agosto de 2017, SL11411-2017, radicación 67595, MP. Dr. Rigoberto Echeverri Bueno (reiterada en la **sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, SL10538-2016 y SL5163-2017**).

Sobre el particular, dicha Corporación en **sentencia SL4832 del 26 de octubre de 2021**, de radicación 82851, con ponencia del Magistrado Martín Emilio Beltrán Quintero, señaló:

*"...Sobre el tema objeto de controversia hay que decir que, efectivamente como lo coligió el juez plural, la Corte tiene establecido que para ser objeto de las garantías contenidas en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **es necesario que el trabajador padezca una situación de discapacidad en un grado significativo o relevante, debidamente conocida por el empleador, y que la terminación del vínculo obedezca a dicha condición de salud**. En sentencia CSJ SL5109-2020 rad.70271, respecto a los trabajadores destinatarios de esta protección, se dijo:*

a) Quiénes son los sujetos de protección de la estabilidad laboral regulada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997:

Para absolver esta pregunta, la Sala se remite a lo que ya tiene definido de forma pacífica sobre el punto, no sin antes traer el artículo 26³ de la Ley 361 de 1997, a saber:

"ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha [discapacidad] sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona [en situación de discapacidad] podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], salvo que medie autorización de la oficina de

inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.

³ Este artículo fue modificado por el artículo 137 del D. 19 de 2012, mediante el cual se le agregó este inciso: "Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso". Inexequible, sentencia CC C744-2012.

M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

Trabajo^{4[08]}

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren⁵”.

La hermenéutica del precitado precepto para identificar a los sujetos destinatarios de la protección la viene haciendo la Sala dentro del campo que abarca la finalidad del legislador con la expedición de la Ley 361 de 1997, la que se refleja en el mismo título de la ley: “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones” y a los principios que orientan dicha regulación contenidos en los artículos 1 al 5 que a su vez remiten a normas internacionales de derechos humanos.

La Sala tiene explicado pacíficamente que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 protege a las personas “en condición de discapacidad, es decir que «solo aplica a quienes tengan una [discapacidad] física, psíquica o sensorial en los términos previstos en dicha normativa”, **pero no, respecto de cualquier limitación o discapacidad, sino ante aquella que se considera relevante por reducir sustancialmente las posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en este, siguiendo el contenido del art. 1 del C159 de la OIT (ver sentencia CSJ SL17945-2017)**. Por esta razón, en un principio, el ordenamiento jurídico optó por fijar los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001 vigente para la época del despido del actor), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, a quienes clasifiquen en dichos niveles.

Aquí, la Sala aclara que prefiere usar el término discapacidad relevante para identificar al sujeto de la protección a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y no, el de invalidez que traen el C159 y las R. 99 y 168 de la OIT, para diferenciarlo del sujeto beneficiario de la pensión de invalidez que regula la normatividad de la seguridad social de origen interno.

Al respecto, es pertinente reiterar lo que dijo esta Sala en la sentencia CSJ SL 17945-2017, donde destacó lo señalado en la sentencia CSJ SL 39207, 28 ago. 2012, reiterada en las decisiones SL14134-2015, SL10538-2016 y CSJ SL5163-2017, en la que fijó el alcance de la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al precisar:

⁴ Aparte subrayado declarado exequible en sentencia C-531 de 2000.

⁵ Este inciso fue declarado exequible en la sentencia C-531 de 2000, “...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico 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 que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Las palabras entre corchetes del artículo corresponden al cambio realizado en cumplimiento a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015.

*“[...] esta Sala reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sean excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación. Por esta razón, **considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles;** de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo. De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento”. (Resaltado del texto).*

*Lo anterior implica que la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, **a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad.** Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de **discapacidad relevante**, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. Según el art. 5 de la Ley 361 de 1997, reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001, vigente para la época del despido del actor (se itera), **esa discapacidad relevante se considera a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral**” (Lo subrayado y resaltado es de la Sala).*

Aquí, debe resaltar la Sala, que, tratándose de procesos como el presente, en donde se reclama una protección especial derivada de una estabilidad laboral reforzada que surge a partir de una condición de discapacidad, que implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido, lo ideal es contar con una evaluación de carácter técnico científico que valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional, pues es esa la herramienta técnica que brinda seguridad jurídica y elimina el factor subjetivo.

*Sin embargo, cabe destacar, que ello no significa que esa probanza resulte del todo necesaria o indispensable para poder otorgar la garantía pretendida, al punto que su ausencia implique la desestimación de la protección laboral, en tanto, como lo ha señalado la Corte, sobre esta materia existe libertad probatoria, de allí que **tal condición de discapacidad relevante también puede derivarse de otras situaciones que estén debidamente acreditadas, que hagan notoria, evidente y perceptible la limitación, tales como: que el trabajador este regularmente incapacitado, que se encuentre en tratamiento médico especializado, que cuente con un concepto desfavorable de rehabilitación, entre otras (CSJ SL572-2021 rad. 86728).***

También ha dicho esta corporación que esa disminución significativa o relevante puede ser confirmada con posterioridad a la culminación del contrato de trabajo, en la medida que para la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad, no es necesario que se cuente con la calificación al momento de la ruptura del nexo, pues puede suceder que por situaciones administrativas que no dependen del trabajador, incluso ni del mismo empleador, tal trámite termina dándose ulteriormente a la finalización del vínculo, pero en estos casos, lo que resulta trascendente para efectos de contar con el amparo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es que la fecha de estructuración corresponda al tiempo en que el demandante estuvo laborando...”

Y por su parte, la Corte Constitucional ha construido un precedente sólido en cuanto a la garantía de la protección del trabajador en situación de discapacidad aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda o una condición de discapacidad relevante, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares (**Sentencia SU 049 de 2017**, respecto a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo).

Tal posición ha sido reiterada por la Alta Corporación Constitucional, y es así como en **sentencia T-187 del 15 de junio de 2021**, expresó:

“...Fundamento y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Reiteración de jurisprudencia

12. Según el artículo 53 de la Constitución, **todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo**. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; (ii) **las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud**; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia⁶.

Específicamente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, se deriva de otros postulados superiores, como el derecho a la igualdad, la prohibición de discriminación, y las obligaciones estatales de promover las condiciones para que la igualdad sea “real y efectiva” y garantizar la protección especial a quienes “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (arts. 13 y 93). También, se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (art. 25), adelantar

⁶ Sentencias SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa, T-118 de 2019, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, y T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera.
M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

una política de “integración social” a favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47) y garantizar a las personas en situación de discapacidad “el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (art. 54). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “obrar conforme al principio de solidaridad social”⁷.

Además, este derecho presenta análogo reconocimiento en tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano. Por ejemplo, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁸ establece que los Estados Parte “reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. El artículo 1º, numeral 2º, del Convenio 159 de la OIT⁹ señaló que “la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad”. Y el artículo 27 de la Convención de la Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹⁰ se refiere al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás^{11, 12}.

13. Ahora bien, la **Sentencia SU-049 de 2017**¹³ precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona “(...) **en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)**”.

14. **En tal perspectiva, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata de una causal objetiva.** Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido

⁷ Ibídem.

⁸ Aprobado por la Ley 74 de 1968.

⁹ Aprobado por la Ley 82 de 1988.

¹⁰ Aprobado por la Ley 1346 de 2009.

¹¹ “Artículo 27. Trabajo y Empleo. 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 (...) k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. (...)”.

¹² El fundamento del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta por condiciones de salud derivado de los instrumentos en mención se identificó, entre otras, en las sentencias C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis y T-273 de 2020, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

¹³ M.P. María Victoria Calle Correa.

M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa¹⁴. **De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “acarrea la presunción de despido injusto”. Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo**¹⁵.

Al respecto, la **Sentencia T-041 de 2019**¹⁶ señaló que “el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral”; **de lo contrario, se presume que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador, “evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción”**.

La jurisprudencia de esta Corporación también ha expuesto la manera en que el empleador puede desvirtuar la presunción de despido injusto. Por ejemplo, la **Sentencia C-200 de 2019**¹⁷, si bien analiza específicamente la justa causa de despido referente a la incapacidad del trabajador que dure más de 180 días, explica que el empleador debe “explorar, proponer y materializar diversas opciones previas a la terminación de la relación laboral para que pueda continuar el vínculo o configurarse objetivamente la justa causa”. También aclara que el empleador puede eximirse de la obligación de reubicación si demuestra que existe un principio de razón suficiente:

“Por ejemplo, si la reubicación desborda la capacidad de la empresa, o si le impide o dificulta de manera desproporcionada el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo. En estos casos el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador, que es a la vez el interés de la empresa y de los demás trabajadores. Con todo, el patrono tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del empleado para que exista la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación en un escenario dialógico en el que se entiende que se pretende la mejor solución para las partes”.

Particularmente, sobre la posibilidad de desvirtuar la presunción por despido injusto, en la **Sentencia T-020 de 2021**¹⁸ la Corte concluyó que la empresa accionada no vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del actor por tres razones: i) cuando finalizó el contrato la condición de salud del trabajador no dificultaba el normal desempeño de sus funciones; ii) la empresa conoció los padecimientos del actor y acogió las recomendaciones laborales; y iii) su actuación se enmarcó inequívocamente en una causal objetiva y razonable derivada de la baja en las ventas, la consecuente reducción de personal y la imposibilidad de renovar el contrato debido a la difícil situación económica de la empresa que llevó a su disolución¹⁹.

15. A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada cuando el trabajador pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral. En concreto, el juez constitucional debe verificar que: **(i) el trabajador presenta padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador conoció tal**

¹⁴ Sentencia T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁵ Sentencia SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

¹⁶ M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

¹⁷ M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁸ M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁹ Expediente T-7.899.839.

M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

condición en un momento previo al despido; (iii) no existe autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logró desvirtuar la presunción de despido injusto²⁰.

Acreditado lo anterior, el operador judicial deberá, prima facie, reconocer al sujeto protegido:

“(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir ‘una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario’”²¹.

De acuerdo con la **Sentencia T-201 de 2018**²², el reconocimiento de estas prestaciones está fundamentado en el hecho de que el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la “interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa”.

16. Por último, la indemnización mencionada, equivalente a 180 días de salario, se encuentra prevista en el artículo 26²³ de la Ley 361 de 1997²⁴. En la **Sentencia C-531 de 2000**²⁵ la Corte, al reconocer que existía una omisión legislativa relativa por la falta de una protección suficiente a la discapacidad que armonizara con los mandatos superiores, condicionó el entendimiento del inciso 2o. del artículo 26 de la citada ley “bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico 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 que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Posteriormente, en la **Sentencia C-824 de 2011**²⁶, la Sala Plena explicó que la referencia a las personas con limitaciones severas y profundas contenida en el artículo 1^o²⁷ de la Ley 361 protege un universo amplio de sujetos. Sobre

²⁰ Reglas recopiladas en la Sentencia T-041 de 2019, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

²¹ Sentencias T-372 de 2017. M.P. Iván Humberto Escruera Mayolo, y T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

²² M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

²³ **“Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad.** En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. // No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

²⁴ “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”.

²⁵ M.P. Álvaro Tafur Galvis.

²⁶ M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

²⁷ **“Artículo 1o.** Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las

el particular, recordó que este Tribunal ha acogido una noción amplia del término limitación, “(...) en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”. Según lo expuesto, también son beneficiarios de la referida norma quienes presentan una situación de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Así las cosas, para esa Corporación el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. El anterior argumento tiene sustento en el examen de constitucionalidad efectuado al artículo 1° de la Ley 361 de 1997, en la Sentencia **C-824 de 2011**.

Es así como, en contravía con la postura jurisprudencial asumida por la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia, la Corte Constitucional, siguiendo la línea contenida en la sentencia de exequibilidad que se acaba de señalar, ha concluido que, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral expedida por las juntas competentes o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador²⁸, así como tampoco a la modalidad contractual a través de la cual se haya verificado la relación laboral, **así ha protegido inclusive a trabajadores vinculados a través de contratos a término fijo**, como en el caso de autos²⁹. En efecto, ha dispuesto que, “*el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aunque exista en principio una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado*”.³⁰

Por último, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia **SL1360-2018 del 11 de abril de 2018**, radicación 53394, MP. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, abandonó su criterio sentado en la sentencia

personas en situación de discapacidad en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas en situación de discapacidad severas y profundas, la asistencia y protección necesarias”.

²⁸ Al respecto consultar sentencias T-198 de 2006 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-025 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

²⁹ En este sentido ver las sentencias: T-860 de 2010 MP Humberto Sierra Porto, T-226 de 2012 MP Humberto Sierra Porto, T-106 de 2015 MP Gloria Stella Ortiz Delgado, T-041 de 2014 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-383 de 2014 MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

CSJ SL36115, del 16 de marzo de 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso, y en su lugar, postula que **el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio**, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada. En esa oportunidad dijo la Corporación:

“(…)

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas...”
[resaltados ajenos al texto]

En el caso examinado, como se indicó en líneas precedentes, no se discute la situación de discapacidad que presentaba el demandante al momento de la terminación del vínculo laboral, surgida ésta a raíz del accidente de trabajo acaecido el 13 de febrero de 2014, y que conllevaron a una calificación de pérdida de capacidad laboral del **15%** dictaminada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez el día 13 de mayo de 2016, con fecha de estructuración inicial de 3 de agosto de 2015..

Tal situación de discapacidad no era desconocida por la demandada a 31 de mayo de 2016 y por demás aceptada por la representante legal de la parte demandada OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. desde la contestación.

³⁰T-594 de 2015, M.P. Luis E Vargas Silva.
M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

Ahora bien, frente al principio de la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional en sentencia T-344 del 30 de junio de 2016, con ponencia del Magistrado Alberto Rojas Ríos, frente a este aspecto en particular refirió que “cuando se esté ante un sujeto de especial protección constitucional, **el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato, el término pactado o la culminación de la obra o labor por la cual fue vinculado, pues la facultad que tienen las partes y en especial los patronos de optar por una modalidad contractual que permita limitar el tiempo de los contratos, se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones.**³¹”, y que por tanto, el término pactado en el contrato pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta, y bajo estas consideraciones, es deber del empleador cumplir con el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, solicitar a la oficina de Trabajo autorización para despedir o dar por terminado el contrato de una persona en dicho estado.

Posición esta reiterada en sentencia T-632 del 15 de noviembre de 2016, con ponencia del Magistrado, Aquiles Arrieta Gómez, en donde se indicó que “...el derecho a la estabilidad laboral reforzada busca “(i) protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación. En consecuencia, son beneficiarios del (ii) artículo 26 de la ley 361 de 1997 que le impone al empleador, si quiere efectuar el despido, (iii) demostrar (inversión de la carga de la prueba) una causa objetiva (no discriminatoria), (iv) **solicitar autorización a la oficina del trabajo y** (v) pagarle una indemnización de 180 días de salario. **Si se incumplen estos deberes, (vi) el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador afectado...**”

Acorde con la jurisprudencia en cita, advierte la Sala que, cuando se esté ante un sujeto de especial protección constitucional como lo es el demandante, el empleador no puede alegar como causal de terminación del

³¹ Sentencia T-225 de 2012.
M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

contrato, el vencimiento del término pactado o la culminación de la obra o labor por la cual fue vinculado, pues tal facultad se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, en cuyo caso, el empleador debió cumplir con el requisito previsto en el precitado artículo 26, esto es, solicitar a la oficina de Trabajo autorización para despedir o dar por terminado el contrato, situación que no se acreditó en este sumario y, en consecuencia, al haberse demostrado que el señor CALERO URRUTIA se encontraba en estado de discapacidad al momento en que se terminó el vínculo laboral, el despido se presume discriminatorio, tal y como lo consideró la *A quo*, sin que la entidad accionada haya demostrado en juicio que obedeció a razones diferentes a su estado de salud. Además, no se acreditó que, la labor para la cual fue contratado el demandante haya desaparecido de la sociedad, pues su objeto social o actividad comercial, conforme a certificado de existencia y representación legal allegado al plenario (fls. 122, 148), es precisamente el de distribución de correspondencia.

Ante tal evidencia, se tiene certeza que al trabajador no se le podía terminar su vinculación, sin la previa autorización del Ministerio respectivo, justamente en razón del derecho a la estabilidad laboral reforzada predicado por la jurisprudencia, siendo incuestionable que el empleador SERVICIOS POSTALES DE COLOMBIA S.A. infringió el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al finiquitar la relación laboral, desconociendo su calidad de persona en situación de discapacidad, por presentar deficiencias físicas que a mediano y largo plazo impiden su participación efectiva en el mundo laboral y, en tal sentido, el despido resulta ineficaz, independientemente de la modalidad contractual que rigió entre las partes, motivo por el cual, procede el reintegro del demandante LEONARDO CALERO URRUTIA, a un cargo de igual o de superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculado, que sea compatible con sus condiciones actuales de salud, atendiendo en todo caso las especiales recomendaciones médicas dadas por los médicos tratantes o especialistas en salud ocupacional, con el consecuente pago de los salarios con sus aumentos legales, prestaciones sociales que legalmente le correspondan, y aportes a la seguridad social <salud, pensión> sin solución de continuidad, desde el momento en que fue

desvinculado de sus labores, imponiéndose la revocatoria de la decisión en este puntual aspecto, por lo que, prospera el argumento de apelación de la demandante.

Respecto a las excepciones de prescripción y compensación, en la medida que se cubrieron valores por parte de OPTIMIZAR, se autoriza la compensación del valor de lo pagado al actor por liquidación definitiva, con lo condenado en este proceso, razón para confirmar lo decidido al respecto en primera instancia.

Vale la pena resaltar que, las sumas objeto de condena, deben imponerse debidamente indexadas como lo reclama el apelante por activa, en aplicación del principio de la consonancia establecido en el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S.

Así lo consideró la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en **Sentencia SL1752 del 19 de abril de 2021**, con ponencia de la Magistrada Ana María Muñoz Segura, en donde rememoró sentencias anteriores, señalando:

“...Bajo esos términos, la indexación es procedente en los casos en que, para otorgar una prestación o acreencia laboral, se deba tomar una base dineraria histórica, es decir, cuando para el cálculo o liquidación del derecho, sea imperante tener en cuenta sumas de dinero que se debieron cancelar en tiempo anterior, debido a que es en estas condiciones que tiene ocurrencia el fenómeno de la devaluación monetaria y, por ello, esos valores de años atrás deben ser traídos al valor actual.

*En el mismo sentido y **por perseguir iguales fines de compensación por pérdida del valor adquisitivo del dinero, la indexación es incompatible con otros mecanismos de actualización o corrección monetaria como los intereses por mora o la indemnización por no pago de salarios y prestaciones sociales según el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo**, cuando sea aplicable (CSJ SL928-2019 y CSJ SL713-2019)...”*

Finalmente, debe decirse que por regla procesal el abordaje de las pretensiones subsidiarias se asume cuando se ha frustrado jurídicamente el acceso a las principales, sin que pueda combinarse el estudio de las principales y las subsidiarias concediendo parcialmente unas y otras como lo hizo la *A quo*. Por tal motivo, en la medida que entre las pretensiones principales, el demandante no solicitó el reconocimiento y pago de la indemnización de los 180 días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de

1997, habiéndose concluido que es viable acceder al reintegro y demás pretensiones principales, corresponde revocar el numeral quinto de la parte resolutive de la providencia estudiada, pues dicha pretensión no integra los pedimentos principales.

En mérito de lo expuesto la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral PRIMERO de la sentencia 288 del 30 de octubre de 2020 para en su lugar DECLARAR la existencia de un contrato laboral a término indefinido celebrado entre LEONARDO CALERO URRUTIA como trabajador y SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. como empleador, vínculo que se encuentra vigente desde el 23 de julio de 2013, con la declaratoria de la consecuente ineficacia de la terminación del contrato acaecida el 31 de mayo de 2016.

SEGUNDO: MODIFICAR el numeral CUARTO de la sentencia en mención, para CONDENAR a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. a reintegrar al demandante LEONARDO CALERO URRUTIA, a un cargo de igual o de superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculado, que sea compatible con sus condiciones actuales de salud, atendiendo en todo caso las especiales recomendaciones médicas dadas por los médicos tratantes o especialistas en salud ocupacional, con el consecuente pago de los salarios con sus aumentos legales, prestaciones sociales que legalmente le correspondan, y aportes a la seguridad social <salud, pensión> sin solución de continuidad, desde el momento en que fue desvinculado de sus labores, sumas debidamente indexadas.

TERCERO: REVOCAR el numeral QUINTO de la sentencia 288 del 30 de octubre de 2020.

CUARTO: CONFIRMAR en lo restante la sentencia apelada y consultada, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

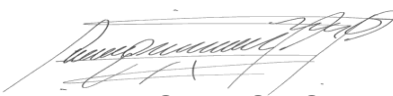
QUINTO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte recurrente infructuosa, SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A..y en favor del actor, se fijan como agencias en derecho la suma de **\$1.500.000**.

SEXTO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página *web* de la Rama Judicial en el *link* de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

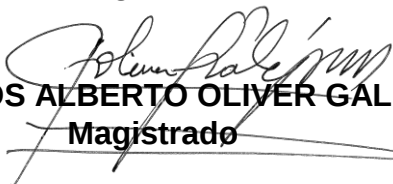
Quedan resueltos todos los puntos objeto de estudio y así se suscribe por quienes integran la Sala de Decisión.

(firma electrónica)

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado



CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado

Firmado Por:

Monica Teresa Hidalgo Oviedo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 008 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **9eee9d3d594a013a1d3289b36da1a0563356ac6a6dcc8b24fad8cd0b6448970e**

Documento generado en 01/07/2022 08:24:47 AM

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