



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, dos (2) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

REFERENCIA:	SENTENCIA - APELACIÓN
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE:	JORGE ORLANDO SANDOVAL VILLA
DEMANDADO:	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL – MUNICIPIO DE ENVIGADO
RADICADO:	052663105 001 2017 00274 01
ACTA N°:	91

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA** procede pronunciarse en virtud de los recursos de apelación interpuestos frente a la sentencia con la cual el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado finalizó la primera instancia.

A continuación, la Sala previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 91** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, doctora Ana María Zapata Pérez, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. LA DEMANDA¹

El demandante pretende con este proceso básicamente lo siguiente: i) **Se declare** que existió con la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL una relación laboral continua desde el **6 de febrero de 2006 hasta el 7 de febrero de 2017**; que entre la COOPERATIVA PREAMBIENTAL y la CORPORACIÓN EDUCATIVA DE ENVIGADO existió una **sustitución patronal**; que entre la COOPERATIVA PREAMBIENTAL y el MUNICIPIO DE ENVIGADO hay solidaridad patronal en los términos del artículo 34 del CST, que existió despido indirecto (terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa) y la estabilidad laboral reforzada. ii) Que **se ordene** el reintegro a un puesto de trabajo de menor jerarquía al que desempeñaba y al pago de la seguridad social en todo el tiempo que dejaron de cotizar por el despido injustificado. iii) Se **condene** a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al pago de salarios desde el día de terminación de la incapacidad hasta el reintegro y al pago de la prima del primer semestre de 2017². iv) **Como**

¹ Páginas 3 a 12 del PDF contenido en la carpeta C01 de la carpeta de primera instancia. Del 28 de junio de 2017.

² Subsidiariamente, en caso de no proceder el reintegro, que se condene a las demandadas al pago de las acreencias laborales no pagadas al momento de la terminación de la relación laboral la indemnización por despido sin justa causa.

pretensión subsidiaria en caso de no proceder el reintegro, se condene a las demandadas al pago de las acreencias laborales no pagadas al momento de la terminación de la relación laboral: “La indemnización por despido sin justa causa hasta el día hoy, artículo 65 CST modificado por la Ley 789 de 2002 artículo 29). v) Que se condene a las costas procesales y lo que ultra y extra petita resulte probado.

Para sustentar sus pretensiones afirmó: **i)** Que laboró al servicio del MUNICIPIO DE ENVIGADO del 6 de febrero de 2006 al 7 de febrero de 2017 como almacenista en el parque Ecológico el Salado de propiedad de esa entidad, parque que presta servicio turístico, de recreación y otras actividades; y que al terminar la relación laboral devengaba un salario de \$1.223.000. Durante la relación laboral tuvo como jefes a la CORPORACIÓN EDUCATIVA DE ENVIGADO y la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL, siempre vigilados por el Municipio de Envigado, existiendo sustitución patronal entre los dos primeros. La relación laboral fue ininterrumpida, con una subordinación, horario, salario y prestación personal del servicio. Y durante los 11 años le hacían firmar unos supuestos contratos donde inconsistentes bajo diferentes modalidades, atentando en contra del principio de Primacía de Realidad sobre las Formas. **ii)** El 23 de mayo de 2016 sufrió un accidente de tránsito que le generó incapacidades hasta el 7 de febrero de 2017, día en el que se presentó ante su jefe inmediato para ser reubicado, recibiendo como respuesta de la COOPERATIVA PREAMBIENTAL que su relación laboral había terminado el 31 de enero de 2017, situación que puso en conocimiento del Alcalde Municipal quien le respondió que se trataba de un despido injustificado y debían reubicarlo. **iii)** A la fecha de presentación de la demanda se encuentra en estado de indefensión, no ha terminado los procedimientos y tratamientos médicos, fue calificado por su médico tratante con una incapacidad laboral y restricción para trabajar. **iv)** En los 11 años estuvo al servicio del MUNICIPIO DE ENVIGADO con jefes inmediatos de las cooperativas CORPORACIÓN EDUCATIVA DE ENVIGADO y MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL, por lo que éste es solidariamente responsable en los términos del artículo 34 del CST, en virtud de la prohibición de tercerización consagrada en el Decreto 5670 de 2016. **v)** El 7 de marzo de 2017 instauró acción de tutela en contra del MUNICIPIO DE ENVIGADO y de la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL amparándose los derechos en ambas instancias.

2. LA CONTESTACIÓN DE PREAMBIENTAL³

La COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL se opuso a la totalidad de las pretensiones, **advirtiendo que los pedimentos son improcedentes porque el señor JORGE ORLANDO ya se encuentra reubicado** y no propuso excepciones. Afirmó no constarle la relación laboral en los extremos indicados, admite que la operación terminó por parte de la COOPERATIVA y que al terminar el contrato no había un lugar para desempeñar las

³ Páginas 144 a 147 del PDF contenido en la carpeta C01 de la carpeta de primera instancia. Del 1 de septiembre de 2017.

labores pues cada contrato tiene su número de operarios para el servicio. El actor fue reubicado el 12 de julio de 2017, por lo que ha obrado soterradamente al no manifestarlo al despacho y hacer caso omiso continuando con una acción que ya es un evento superado. Aduce que el accionante no tiene calificación de la Junta Regional de Invalidez, sus restricciones obedecen a un desgaste de rodilla que es una patología que no ha sido calificada por la junta.

3. CONTESTACIÓN DEL MUNICIPIO DE ENVIGADO⁴

La entidad territorial planteó su defensa en los siguientes términos: i) El señor SANDOVAL en ningún momento ha prestado sus servicios estando adscrito al Municipio de Envigado como empleado público, trabajador oficial o contratista por prestación de servicios. Ha sido asociado a la entonces Pre Cooperativa de Trabajo Asociado para el Desarrollo PREAMBIENTAL, que luego pasó a constituirse como COOPERATIVA MULTIATIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL, no suscribió contrato de trabajo o de prestación de servicios con el ente territorial. ii) Admite que el Parque Ecoturístico El Salado tiene como objeto el desarrollo de actividades y acciones de interés público y el impulso, direccionamiento de actividades recreativas, culturales y protección sobre el medio ambiente. iii) Según la documental puesta en traslado con la demanda, el actor estuvo vinculado en calidad de asociado y luego mediante contratos de trabajo, donde la única relación laboral existente era entre él y PREAMBIENTAL. La vigilancia que hacía el MUNICIPIO solo se regía en virtud de los contratos y convenios suscritos con la COOPERATIVA, a quien en ningún momento se le exigió la contratación de personal específico o personas determinadas para su ejecución, quedando ello a libre disposición de la COOPERATIVA PREAMBIENTAL. iv) Se opone a que se declare la responsabilidad solidaria consagrada en el artículo 34 del CST invocando la sentencia SL 7789 – 2016; Y al reintegro deprecado, señalando que en caso de acreditarse las condiciones que permitan encontrar que se encuentra en condiciones de vulneración o en situación de debilidad laboral reforzada, le asistiría responder única y exclusivamente al verdadero empleador, la COOPERATIVA PREAMBIENTAL.

Se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones las que denominó: FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA, INEXISTENCIA DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS y “GENÉRICA”.

4. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En providencia del **11 de diciembre de 2019** el Juez Laboral del Circuito de Envigado tomó las siguientes determinaciones: **i) CONDENA** a la COOPERATIVA MULTIATIVA DE SERVICIOS PARA EL DESARROLLO AMBIENTAL EN LIQUIDACION – PREAMBIENTAL- a cancelar al señor

⁴ Páginas 175 a 202 del PDF contenido en la carpeta C01 de la carpeta de primera instancia; fechada del 27 de agosto de 2018.

JORGE ORLANDO SANDOVAL VILLA la suma de \$531.250 por cesantías, \$531.250 por prima de servicios, \$265.625 por vacaciones, y por interés a cesantías \$27.093,75. Y le ORDENA cotizar para el riesgo de vejez por el lapso comprendido entre el 9 de enero de 2017 y el 11 de julio de 2017, teniendo como parámetro salarial \$1'250.000 al mes. Se ABSUELVE de las restantes pretensiones. **ii) CONDENA** solidariamente al MUNICIPIO DE ENVIGADO en lo concerniente a prestaciones sociales, cesantías y primas de servicios como la prestación económica cotizaciones a la seguridad social por el tiempo de vejez. **iii) CONDENA** en COSTAS a la parte DEMANDADA, MUNICIPIO DE ENVIGADO y COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PARA EL DESARROLLO AMBIENTAL Y SOCIAL Y CULTURAL PREAMBIENTAL

5. LOS RECURSOS DE APELACIÓN⁵

5.1. RECURSO DE LA PARTE DEMANDANTE

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial del señor **SANDOVAL** interpuso recurso de apelación, solicitando se revoque la decisión y se acceda a las pretensiones de la demanda, lo que estructura de la siguiente manera: **i)** En primer lugar, señala que se acredita el **FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL: a)** insiste en la valoración del acervo probatorio con el que se acreditan las restricciones médicas y que contaba con unos procedimientos a causa del accidente; y el acto de mala fe del empleador al despedirlo con el argumento de que el contrato por obra de labor ya había finalizado, pero se prueba que el empleador sí tenía lugar o sitio de trabajo para que prestara los servicios en virtud de la orden que profirió el juez constitucional. **b)** Aduce que se debieron decretar pruebas de oficio y ordenar a las entidades competentes para que sea calificado y concluir si había una pérdida de capacidad laboral o no. **c)** El empleador al momento de realizar el despido debió realizar un examen de egreso en el cual constaran las dificultades que para ese momento presentaba y que le impedían ejercer sus labores normales. **d)** No comparte la valoración que se realiza en la providencia respecto a la decisión adoptada en el proceso constitucional, así como en relación con el contrato celebrado por el demandante con el empleador con ocasión de la orden de reintegro, que suscribió porque “llevaba ya varios meses sin un trabajo, sin un salario y que por eso al momento de solicitarle la firma del contrato para poder volver a reintegrarse a sus labores y asegurar ese mínimo vital, pues lo más consecuente era que lo firmar y que empezara a trabajar”. **ii)** Aduce que “desatiende el juez de primera instancia que nos encontramos invocando una relación laboral y la protección de esos principios constitucionales. Es menester también indicar que esos contratos privados, no tienen por qué desconocer los principios laborales y que hay conceptos que no tienen que ser negociados por las partes, y que así lo fuera, no tendría por qué tener ninguna validez digamos en estos procesos. El señor juez desconoce lo predicado por la apoderada de la COOPERATIVA PREAMBIENTAL donde aceptó la relación laboral y al mismo tiempo acepta que se reintegró por la acción de tutela instaurada y protegida a favor de mi prohijado. Es así que se extralimita el juez de primera instancia al aplicar las normas de derecho laboral extra y ultra petita a favor del empleador, siendo este derecho un verdadero... de derechos del trabajador.” **iii)** Tampoco comparte la valoración

⁵ CD 5 de la carpeta de primera instancia; segundo audio.

que se efectuó en la providencia en relación con las incapacidades del demandante, señalando finalmente que si se presentaron interrupciones fueron por términos de 3 o 4 días, es decir, que no hubo lapsos grandes para estas interrupciones. **iv)** Si bien comparte la condena por los conceptos adeudados, se duele de la absolución de la indemnización moratoria señalando que la parte demandada en ningún momento adujo causal de buena fe, en lo que la jurisprudencia ha sido pacífica sobre la carga probatoria en cabeza del empleador. **v)** Finalmente señala que desde la audiencia inicial el despacho dio por cierto los hechos que fueran constitutivos de confesión, toda vez las partes no asistieron a dicha audiencia, es un hecho que no se tuvo en cuenta presentar el fallo.

5.2. PREAMBIENTAL

La apoderada no comparte la condena al pago de liquidación por el tiempo comprendido entre el **9 de febrero y el 11 de julio de 2017** y al pago de la seguridad social o aportes a pensión por ese mismo periodo, señalando: En ningún momento se determinó que la terminación del contrato que se dio en febrero de 2017 hubiera sido estando el demandante en una situación de debilidad manifiesta o que tuviera en ese momento una estabilidad laboral reforzada. En la providencia se concluyó que la terminación del contrato se dio por razones objetivas y no se dio un despido discriminatorio, por lo que no se comprende la razón de la condena al pago de tal liquidación por un total de \$1'355.218 y por los aportes a pensión por ese periodo.

5.3. MUNICIPIO DE ENVIGADO

La controversia se contrae a la solidaridad que se pregona en la sentencia y la condena por agencias en derecho, señalando lo siguiente: **i)** Entre la administración municipal y el demandante nunca existió una relación laboral, siendo PREAMBIENTAL la verdadera empleadora, quien no es representante ni intermediario del ente territorial. Reitera que la vigilancia y supervisión que realizaba el Municipio de Envigado no era con relación a los contratos suscritos entre el actor y la COOPETATIVA PREAMBIENTAL, pues esta solo regía en virtud de contratos y convenios suscritos entre la citada COOPERATIVA y el municipio de Envigado. **ii)** Invoca sentencia de la Corte Suprema de Justicia con Radicado 31050 sin identificar la fecha ni ponente, para resaltar que los convenios suscritos entre PREAMBIENTAL y el Municipio de Envigado tuvieron como objeto aunar esfuerzos para el desarrollo conjunto de actividades y acciones de interés público con el parque ecoturístico El Salado e impulsar, dirigir, coordinar las actividades recreativas, culturales de orientación y protección sobre el medio ambiente en el parque ecoturístico El Salado. Aduce que “el objeto de los convenios consistió en la entrega por parte del municipio de Envigado a la COOPERATIVA de la administración, mantenimiento y promoción del Parque Ecoturístico El Salado con el fin de desarrollar su objeto en el cual el ente territorial en nada intervino con el funcionamiento del parque que estuvo totalmente a cargo de la COOPERATIVA PREAMBIENTAL” y que el Municipio de Envigado no tiene injerencia en ninguna de las

actividades desarrolladas por esta. **iii)** Que la actividad del Municipio es prestar servicios públicos y esta actividad fue entregada mediante convenios de asociación porque no es de las labores normales que efectúa el Municipio dada la amplitud de funciones que debe cumplir el ente territorial, siendo la misma ley la que autoriza efectuar dichos contratos o convenios a las entidades para desarrollar este tipo de labores.

6. TRÁMITE, COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Con auto del **7 de abril de 2021** se admitieron los recursos de apelación presentados por las partes y se ordenó correr traslado para que presentaran alegatos de conclusión⁶; la codemandada PREAMBIENTAL se abstuvo de intervenir en esta oportunidad.

Los alegatos de la activa son una réplica de los argumentos del recurso de apelación⁷. Y el MUNICIPIO DE ENVIGADO a su turno, esboza lo siguiente⁸: **i)** En primer lugar, que en el debate probatorio no se acreditó que el despido del actor haya sido consecuencia de una situación de debilidad manifiesta o que éste se encontrara dentro de una estabilidad laboral reforzada, ya que la terminación de su contrato laboral se dio por razones objetivas sin evidenciarse en ningún momento un despido discriminatorio, situación por la cual no hay razón para que se condene al pago de la liquidación ordenada en el fallo de primera instancia y mucho menos al pago ordenado a cargo del ente territorial en razón de una solidaridad. **ii)** Reitera que entre la administración municipal y el demandante existió una relación laboral, relación que se presentó entre el señor SANDOVAL VILLA y la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL a quien el actor prestó sus servicios de manera personal, de quien recibía remuneración y estuvo sujeto a subordinación y dependencia. **iii)** Los contratos del señor SANDOVAL VILLA fueron ejecutados en virtud de labores que le son totalmente ajenas a la administración municipal en el desarrollo normal y regular de las operaciones de la cooperativa, donde la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL fungió como contratista y verdadero empleador, más no como representante ni intermediario del Municipio de Envigado.

Ahora bien, la competencia de la Sala está dada por las materias de los recursos de apelación y en grado jurisdiccional de consulta en favor del MUNICIPIO DE ENVIGADO en los términos del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo. Así, el análisis se efectuará en el siguiente: **i)** En primer lugar, sobre la vinculación laboral con la **COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL** y la alegada **SUSTITUCION PATRONAL CON LA CORPORACIÓN EDUCATIVA DE ENVIGADO**. **ii)** A continuación se verificará si en este caso se acredita el derecho del demandante al reintegro en virtud de la estabilidad laboral

⁶ PDF 01 de la carpeta de segunda instancia.

⁷ PDF 02 y 03 de la carpeta de segunda instancia. Del 20 de abril de 2021.

⁸ PDF 4 y 5 del expediente digital de segunda instancia.

reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y los precedentes de las Altas Cortes sobre la materia; **iii)** Finalmente se verificarán los efectos de la decisión constitucional de protección de los derechos fundamentales del accionante como mecanismo transitorio, y el incidente de desacato como mecanismo para garantizar el eventual incumplimiento, al no haber culminado aun este proceso ordinario laboral.

7. SOBRE LA VINCULACIÓN LABORAL DEL DEMANDANTE CON LA COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL y la alegada SUSTITUCION PATRONAL CON LA CORPORACIÓN EDUCATIVA DE ENVIGADO

En relación con la vinculación laboral del demandante el Juez de instancia razonó de este modo: Que la prestación de los servicios se materializó en un tiempo como trabajador asociado y en otros con contratos de trabajo, pero fuera de la codemandada PREAMBIENTAL desfilaron otras cooperativas y una pre cooperativa que no fueron vinculadas al proceso, señalando que en este caso no se presentan los presupuestos para expresar si hubo o no una sustitución patronal, ni una transgresión al principio de primacía de realidad sobre las formas.

Pues bien, a partir de esta argumentación y de los planteamientos esbozados en el recurso y en las alegaciones en esta instancia por la apoderada del actor, la Sala abordará el acervo probatorio a partir de las pretensiones de la demanda en la que se afirmó que el señor SANDOVAL VILLA laboró desde el 6 de febrero de 2006 al 7 de febrero de 2017 como almacenista en el Parque Ecológico el Salado y que durante la ejecución de la relación laboral tuvo como empleadores a la CORPORACIÓN EDUCATIVA DE ENVIGADO y la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREMABIENTAL, existiendo sustitución patronal ente ellos⁹.

En la diligencia de interrogatorio de parte¹⁰ JORGE ORLANDO SANDOVAL manifestó que prestó sus servicios desde el inicio de la construcción del parque con la cooperativa COREDEN, con quien prestó sus servicios alrededor de 4 años hasta 2011. Luego expresa que se vinculó con la **COOPERATIVA COPIENSO** que fue constituida por los mismos trabajadores del parque con una breve duración entre los años 2011 y 2012; y que posteriormente fue vinculado a PREAMBIENTAL, afirmando que a todos los trabajadores del parque “los hicieron” firmar el contrato para seguir con esa empresa.

Por su parte, el testigo DIDIER NARANJO GIRALDO¹¹ compañero de trabajo del demandante entre los años 2006 y 2015 indicó que tuvieron varios empleadores: entre 2006

⁹ Hecho 4 de la demanda; página 3 del PDF contenido en la carpeta 01 del de primera instancia.

¹⁰ Diligencia del 22 de octubre de 2019; CD 3 de primera instancia.

¹¹ Diligencia del 11 de diciembre de 2019; CD 5 de primera instancia, primer audio.

y 2010 fue COREDEN, **de 2011 a 2012 con COPIENSO** donde tuvieron la calidad de asociados, y de enero de 2013 en adelante con PREAMBIENTAL con quien celebraron contratos de trabajo a término fijo sujetos a prórrogas o por obra o labor contratada.

Y verificada la prueba documental, se observa el REPORTE DE SEMANAS de la Administradora Colombiana de Pensiones del **23 de febrero de 2017**¹² para el periodo que nos interesa, así:

- A partir del 1 de febrero de 2006 se efectuaron cotizaciones por parte de la "CORPORACIÓN EDUCATIVA ENVIGADO PARA EL HOM" y hasta el 31 de diciembre de 2010. Aportante que aparece con la identificación No. 800056992.
- Desde el 1 de enero de 2011 el demandante efectúa cotizaciones con la "COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PIO" hasta el 31 de enero de 2013, que se registra con la identificación de aportante No. 900403421¹³.
- A partir del 1 de febrero de 2013 y hasta enero de 2017, se realizaron cotizaciones por parte de "PREAMBIENTE", quien a partir de ABRIL DE 2016 se registró con el nombre "COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PRE", identificada bajo No. 811037664¹⁴.

En efecto, el MUNICIPIO DE ENVIGADO informó que desde que se abrió el parque en el año 2006 los operadores han sido los siguientes¹⁵: COREDEN durante los años 2006 a 2010; COPIENSO de 2011 a enero de 2013 y PREAMBIENTAL de febrero de 2013 a enero de 2017.

Pero en relación con el demandante solo se encuentran pruebas referidas a la **COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL** con la que se acredita lo siguiente:

- Contrato por obra o labor del **1 de febrero de 2013**, para el cargo de supernumerario por lo que dure la obra o labor contratada, que según la cláusula sexta era por "el tiempo que dure el contrato de administración y operación del PARQUE ECOTURISTICO EL SALADO, y ajustado al presupuesto y personal contratado con dicha empresa"¹⁶.
- Otro sí del contrato por obra o labor del 1 de febrero de 2013, firmado el **31 de mayo de 2014**, que extiende la duración del contrato hasta el 19 de junio de 2014, en atención a la ampliación del contrato celebrado con la administración Municipal 15-00-09-29-001-13, según resolución 1960 del 7 de mayo de 2014 y acta de adición No. 2¹⁷.

¹² Páginas 61 a 67 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

¹³ Constatada esta identificación en el Registro Único Empresarial y Social -RUES, se encuentra que se trata de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PIONERA EN OBRA SOCIAL – EN LIQUIDACIÓN**, denominada bajo la sigla **COPIENSO**. Anexo 1.

¹⁴ Constatada esta identificación en el RUES, se identifica a la **COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PARA EL DESARROLLO AMBIENTAL**, denominada bajo la sigla **PREAMBIENTAL**; que coincide con el del certificado de EXISTENCIA y REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA EMPRESA PREAMBIENTAL, de páginas 245 a 253 de la carpeta 1 de primera instancia.

¹⁵ Página 294 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

¹⁶ PDF 01 del CD 01 contenido en la carpeta de primera instancia.

¹⁷ PDF 02 del CD 01 contenido en la carpeta de primera instancia.

- Contrato por obra o labor del **20 de junio de 2014** para el cargo de supernumerario, por lo que dure la obra o labor contratada, en el que se estipula en la cláusula sexta que el término del contrato era durante "el tiempo que dure el contrato de administración y operación del PARQUE ECOTURISTICO EL SALADO, y ajustado al presupuesto y personal contratado con dicha empresa"¹⁸
- Contrato de trabajo por obra o labor suscrito el **02 de enero de 2016**, con inicio de labores el 1 de enero de 2016, para el cargo de operario del PARQUE ECOLOGICO, por lo que dure la obra o labor contratada, en cuya clausula primera se estipula que se contratan los servicios del trabajador durante el desarrollo del contrato No. 15-00-09-29-001-16 suscrito entre el empleador y el Municipio de Envigado¹⁹.
- Carta de terminación del contrato por obra o labor del 7 de febrero de 2017, en la que se expresa²⁰:

[...] En virtud que el contrato que tenía Preambiental con el Parque Ecológico el Salado como operador de mismo termino (sic) el 31 de Enero de los corrientes, se le informa que su contrato por obra o labor que inició el 1 de enero de 2016 se da por finalizado por lo explicado inicialmente. [...]

Así, si bien en Audiencia del **29 de mayo de 2019**²¹ por inasistencia a la diligencia se impuso la sanción a PREAMBIENTAL de tener por ciertos los hechos susceptibles de confesión entre ellos **los extremos de la relación laboral**²², es claro entonces que la vinculación del señor SANDOVAL con la **COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL** solo comenzó el **1 de febrero de 2013** con un contrato de trabajo de duración **por obra o labor contratada** para la ejecución de las labores objeto de los diferentes contratos suscritos entre el empleador y el Municipio de Envigado para la operación del Parque Ecoturístico El Salado. De manera que en manera alguna resulta procedente acceder a la pretensión primera de la demanda dirigida a que se declare la existencia de un vínculo laboral con esta persona jurídica desde el **6 de febrero de 2006 hasta el 7 de febrero de 2017**:

PRETENSIONES

PRIMERO. Se Declare que entre la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL y el señor JORGE ORLANDO SANDOVAL existió una relación laboral continua desde el 6 de febrero de 2006 y hasta el día 7 de febrero de 2017. Conforme a los Artículos 22, 23, 24 de CST. Conforme lo narrado en los hechos primero, segundo, tercero, cuarto.

Ahora bien, no obra prueba alguna respecto a la vinculación del demandante con la CORPORACIÓN EDUCATIVA DE ENVIGADO ni con la COOPERATIVA COPIENSO entre los

¹⁸ PDF 03 del CD 01 contenido en la carpeta de primera instancia.

¹⁹ Páginas 56 a 60 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia; también en PDF 05 del CD 01 de primera instancia.

²⁰ Página 52, del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

²¹ CD 2 de la carpeta de primera instancia; audiencia del artículo 77 del CPTSS. Acta que milita de páginas 236 a 239 del PDF contenido en la Carpeta primera de la primera instancia.

²² Art. 77 del CPTSS.

años 2006 y enero de 2013, sin que se acrediten los presupuestos de la alegada **sustitución patronal** entre la COOPERATIVA PREAMBIENTAL y la CORPORACIÓN EDUCATIVA DE ENVIGADO. Esta figura fue regulada en los artículos 67 a 70 del Código Sustantivo del Trabajo, definiéndose así:

ARTICULO 67. DEFINICIÓN. Se entiende por sustitución de {empleadores} todo cambio de un {empleador} por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

Y en concordancia con los artículos precitados, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en reiteradas ocasiones sobre su finalidad, así como los requisitos para que la misma opere:

Respecto a la institución jurídica en estudio, esta Sala se ha pronunciado en reiteradas oportunidades en el sentido de señalar los elementos fundamentales que la integran; así en la sentencia del 27 de mayo de 1999, radicación 11445, indicó como sus requisitos los siguientes: **“la presencia de un nuevo empleador en reemplazo del primero, la continuidad de la empresa, y la continuidad en la ejecución de los contratos de trabajo”**.

Esa apreciación jurídica de la Corte y que el Tribunal acogió, como quedó expuesto, tiene fundamento, en los artículos 67, 68 y 69 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales buscan proteger al trabajador en los eventos de sustitución de empleadores, por lo que si no se presenta una solución de continuidad en la prestación del servicio, es perfectamente válido aceptar la presencia de la institución que se estudia, con todas las consecuencias que de ello se derivan.²³

Así, para que ésta opere es menester que exista un cambio de patrono por otro, que haya continuidad de la empresa, e igualmente continuidad de la prestación de los servicios del trabajador **en el marco del mismo contrato de trabajo**. Sobre este último requisito, el criterio imperante de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha consistido en que la terminación y liquidación del contrato de trabajo con el antiguo empleador y la suscripción de un contrato de trabajo con el nuevo, implica que la figura de la sustitución patronal no tiene cabida²⁴.

Sin embargo, la Alta Corporación ha precisado que en ciertos casos deben analizarse detenidamente las circunstancias en las que terminó el contrato de trabajo con el antiguo empleador y comenzó el nuevo, pues podría concluirse que la celebración de nuevos contratos de trabajo es apenas **aparente** y en virtud del **principio de primacía de realidad sobre las formas**, debe concluirse que en la realidad se está ante el mismo contrato de trabajo. Lo anterior, ante posibles maniobras fraudulentas por parte de los empleadores o ante la presencia de **pruebas que acrediten la continuidad y desvirtúen la aparente**

²³ Sentencia del 4 de agosto de 2009, Rad. 31808. MP ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN.

²⁴ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencias de abr. 16/56, Rev. D del T., vol. XXIII, núms. 136-138, pág. 152; de feb.11/81; del 24 de enero de 1990, No. 3535 Rad. 3535, M.P. Jacobo Pérez Escobar; del 15 de septiembre de 2005, No.25933, MP EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS; del 5 marzo 2009, radicación 32.529; SL1943-2016 del 17 de febrero de 2016, Rad. 47544 y SL2550-2018 del 6 de junio de 2018, Rad. 53739, MP ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA, Sala de Descongestión No. 4.

existencia de vínculos independientes. Así, en la sentencia del 4 de agosto de 2009, se consideró:

Pretendió efectivamente el legislador que los preexistentes contratos de los trabajadores no se vieran afectados por el cambio de empleador, sino por el contrario, protegerlos, estimando su unidad y permanencia, excepto que se justifique la terminación de uno y el inicio de otro, por disímiles motivos, como sería el caso de que el nuevo empleador quiera establecer unas específicas condiciones de trabajo. Pero, cuando las condiciones son las mismas, y la terminación del nexo contractual es apenas aparente, no podrá considerarse evidenciado un nuevo vínculo, distinto del antecedente, ni negarse la existencia de la sustitución patronal, y sus efectos, en tanto resulta palmaria una realidad contraria. Incluso, debe decidirse si la aparente terminación del contrato constituye un fraude a la ley, una distorsión para evadir los efectos de la sustitución, que lleve a reguardar el derecho del trabajador de no ver afectado su contrato, su antigüedad, y a otorgarle todas las garantías legales.

En tales condiciones no puede estimarse de manera rigurosa que la sustitución patronal se frustre siempre que aparezca un nuevo contrato de trabajo con el empleador sustituto, sino que deben analizarse las circunstancias en las que culminó el vínculo con el empleador sustituido y las condiciones de ejecución del nuevo.

En tales condiciones **no puede estimarse de manera rigurosa que la sustitución patronal se frustre siempre que aparezca un nuevo contrato de trabajo con el empleador sustituto**, sino que **deben analizarse las circunstancias en las que culminó el vínculo con el empleador sustituido y las condiciones de ejecución del nuevo.**

Y posteriormente, en sentencia **SL1943-2016 del 17 de febrero de 2016**, Rad. 47544²⁵, la Corte razonó:

De acuerdo con lo que enseña la jurisprudencia reiterada de esta Corporación, se puede decir que, en principio, el raciocinio jurídico del *ad quem* encuadra en el precedente, puesto que, según este, para que opere la sustitución patronal, ciertamente se requiere, además de otros elementos que no son materia de controversia en el *sublite*, la continuidad en la prestación del servicio bajo el mismo contrato original, como lo asentó el Tribunal; sin embargo, son las circunstancias de cada caso en particular las que determinan si se dan los supuestos legales para la aplicación de la sustitución patronal o si, por el contrario, se encuentra excluida dicha figura.

Puede suceder que se dé formalmente la celebración de dos contratos de trabajo, pero que la realidad sobre la continuidad de la misma prestación del servicio se imponga (como es el caso del *sublite*), donde el contrato de trabajo original finaliza por decisión unilateral sin justa causa del empleador, pero de inmediato es contratado por el futuro propietario del propio establecimiento, y de esta manera, una vez se perfecciona la venta, se conjugan las calidades de propietario sustituto, con la de empleador sustituto a consecuencia de la forma como se da la reinstalación del trabajador.

En el proceso se ha probado que el parque estuvo administrado por **tres operadores** de manera consecutiva, y si bien el demandante se vinculó **laboralmente** con **el primero** y **el tercero** de ellos, se prueba que en el intermedio se asoció a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIACION PIONERA EN OBRA SOCIAL EN LIQUIDACIÓN - COPIENSO- y en el proceso no se acredita que tal determinación estuviese mediada de un vicio en el consentimiento ni que constituya la vulneración del principio constitucional de Primacía de Realidad sobre las Formas, que si bien se invoca por la apoderada en la demanda y en el recurso, en manera alguna demuestra.

²⁵ M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ.

Así, en este aspecto comparte la Sala la conclusión que se adopta en la sentencia, referida a que en este caso no se acredita la prosperidad de la pretensión segunda de la demanda:

SEGUNDO. Se DECLARE que entre, la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL Y LA CORPORACIÓN EDUCATIVA DE ENVIGADO existió una sustitución patronal en la relación laboral con el señor JORGE ORLANDO SANDOVAL, conforme al artículo 67 del código sustantivo de trabajo y conforme a los hechos dos y tres de la presente demanda.

De acuerdo con lo anterior, la conclusión a que debe llegarse respecto a la demandada en este proceso - **COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL**-, es que el demandante se vinculó laboralmente mediante contrato de trabajo **por obra o labor contratada** el 1 de febrero de 2013 hasta el 7 de febrero de 2017.

8. EL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL OCUPACIONAL REFORZADA – DIVERSIDAD DE CRITERIOS ENTRE LAS ALTAS CORTES.

Para absolver de las pretensiones derivadas del fuero de estabilidad laboral reforzada, en la sentencia se razonó de esta manera: **i)** Tras la valoración del acervo probatorio señala que si bien se acredita que el demandante sufrió un accidente de trabajo y recibió una serie de incapacidades, con ocasión de las ordenes emitidas en el proceso constitucional en el que se tutelaron los derechos de manera transitoria, el señor SANDOVAL VILLA y la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL celebraron un contrato de trabajo a término fijo por 4 meses el 12 de julio de 2017 y con ello, ambas partes desatendieron las sentencias de tutela de primera y de segunda instancia, sin que se pueda desconocer esa voluntad de las partes que se configuró con tal decisión y con el contrato posterior celebrado entre noviembre 12 de 2017 y febrero 11 de 2018. **ii)** Concluyó así que en este caso operó una causal objetiva de terminación que se presentó en **enero del año 2019** por el vencimiento del plazo o la terminación del objeto que permitió contratar a la COOPERATIVA con EL MUNICIPIO DE ENVIGADO. **iii)** Resalta que no hay prueba de que PREAMBIENTAL hubiese conocido a finales de enero del año 2019 dictamen alguno para concluir que por una discriminación fue que se terminó ese segundo contrato de trabajo celebrado después de la decisión constitucional. **iv)** También argumenta sobre la carta de terminación del 7 de febrero de 2016 y los certificados de incapacidad emitidos al accionante señalando que se presentan interrupciones.

Pues bien, sea lo primero señalar que las personas en situación de discapacidad son objeto de especial protección en nuestro ordenamiento jurídico, protección que se deriva de diversas normas de índole nacional e internacional, a raíz de los múltiples obstáculos que han encontrado para desenvolverse en los entornos sociales. Así, en virtud de lo dispuesto en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política se imponen al Estado

diversas obligaciones y deberes en relación con estas personas para procurarles condiciones de igualdad real, proteger especialmente a quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por sus condiciones económicas, físicas o mentales, adelantar políticas de integración social de estas personas y en particular de “*garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud*”, a las cuales subyace el deber constitucional de **solidaridad** consagrado en el art. 1 de la Carta Política.

Esta protección se sustenta igualmente en tratados internacionales, como la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA²⁶, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU²⁷ y el Convenio 159 del 1 de junio de 1983 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas²⁸.

Para lograr la protección de esta población se han proferido diversas normas a nivel nacional²⁹. De manera particular, como medida de protección para la terminación del contrato de trabajo, el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997** consagra:

Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea 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.³⁰

El último inciso citado fue objeto de estudio por parte de la Corte Constitucional en la sentencia **C-531 de 2000** en la que se consideró que, en virtud de los principios de igualdad, respeto a la dignidad humana, solidaridad y protección especial de las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, el despido o terminación del contrato de trabajo sin la plena autorización del Ministerio de Trabajo, **carece de cualquier efecto jurídico**.

8.1. SOBRE LOS SUJETOS OBJETO DE PROTECCION

²⁶ Ratificada por Colombia y adoptada mediante la Ley 762 de 2002. Declarada exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-401 de 2003.

²⁷ Ratificada por Colombia y adoptada mediante la Ley 1346 de 2004 (D.O. del 31 de julio de 2009). Declarada exequible mediante sentencia C-293 del 21 de abril de 2010.

²⁸ Adoptado por Colombia mediante la Ley 82 de 1988.

²⁹ Entre otras, la Ley 1618 de 2013.

³⁰ Cabe anotar que el **Decreto 019 de 2012** modificó la anterior norma en el sentido de incluir la excepción **de no tener que acudir al Ministerio de Trabajo para autorizar el despido del trabajador si este incurría en una de las causales de despido por justa causa establecidas en la ley**. Sin embargo, este fue declarado inexecutable por la sentencia **C-744 de 2012**.

En relación con este aspecto, se presenta en nuestro ordenamiento diversidad de criterios entre las cortes.

- **EL PRECEDENTE DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

En las sentencias **SL 679-2021, SL 572-2021, SL 711-2021, SL1039-2021, SL 1236-2021, SL 2237-2021, SL 2302-2021** la Alta Corporación ha reiterado el criterio definido de manera inveterada en relación con los sujetos de protección del **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, destacando que se refiere a aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una **limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral**³¹.

En todo caso, se ha indicado sobre esta materia la LIBERTAD PROBATORIA con fundamento en el principio de libertad probatoria y formación del convencimiento del art. 61 del CPTSS, para señalar en sentencias como la **SL 1236 -2021** que, en el evento de que no exista una calificación del grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, se admite que la limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentre el trabajador, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, verbigracia, cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, se encuentra en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, cuenta con concepto desfavorable o desfavorable de rehabilitación, o cualquier otra circunstancia que demuestre su **grave estado de salud o la severidad de la lesión**, que limita en la realización de su trabajo. (**SL572-2021 y SL 79290 – 2021**).

- **EL PRECEDENTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL**

La Corte Constitucional ha sostenido en diversas oportunidades que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende para quienes se encuentren en alguna de las siguientes categorías: **i)** en situación de invalidez; **ii)** en condición de discapacidad, calificados como tal conforme

³¹ Debe destacarse que los Magistrados CLARA CECILIA DUEÑAS y MAURICIO LENIS, presentan SALVAMENTO o ACLARACIÓN DE VOTO según sea el caso en múltiples providencias (**SL711-2021, SL1039-2021, SL 1708-2021 y SL 572-2021**), en el que se apartan de la definición del sujeto de protección a partir de los porcentajes definidos en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997 y del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001. Sus planteamientos se sustentan en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, en los que se acoge expresamente un modelo social de discapacidad, en virtud del cual la discapacidad se concibe como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad; ampliando así su alcance al incluir dentro de los titulares de la discapacidad a aquellos con deficiencias a *mediano plazo*. De este modo, la Convención no cuantifica el grado de la deficiencia o magnitud de las pérdidas anatómica o limitaciones funcionales. **Solo alude a deficiencia, la que bien puede darse en cualquier escala, siempre que -esto es lo relevante- en un contexto determinado impida al trabajador su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales.** Así, la discapacidad según el modelo social o de derechos humanos no puede evaluarse con un dato numérico, por la elemental razón de que las barreras sociales (factores contextuales) y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse.

con las normas legales y reglamentarias; **iii)** en situación de disminución física, síquica o sensorial; o, en general, **iv)** todos aquellos que tengan una considerable afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores aun cuando no presenten una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su capacidad productiva³².

Y de manera particular en la sentencia **T 434 de 2020**, en la que analiza múltiples casos, explica que esta garantía de estabilidad ocupacional por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda³³. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido³⁴.

8.2. SOBRE LA FINALIDAD DE LA PROTECCIÓN Y LAS CARGAS PROBATORIAS DE LAS PARTES

Si bien existe diversidad de criterios entre las Altas Cortes en relación con los sujetos objeto de protección del fuero de estabilidad consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo cierto del caso es que ambas corporaciones coinciden en que la finalidad de este fuero se sustenta en la **protección frente a la discriminación laboral** en razón de la condición de discapacidad o de salud según sea el caso; dejando claro que la anuencia previa por parte de la autoridad del trabajo vigoriza la garantía pero no constituye la esencia de la protección, pues su omisión genera una presunción de despido discriminatorio **susceptible de ser desvirtuada**, siendo del resorte del empleador **demostrar la existencia de una causal objetiva** para el despido o la **terminación del contrato**.

En efecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia a partir de la sentencia **SL1360-2018 del 11 de abril**³⁵, replicada en muchas otras como la **SL3520-2018 del 15 de agosto**³⁶, **SL260-2019 del 30 de enero**³⁷, **SL2548-2019 del 10 de julio**³⁸ y **SL635-2020 del 26 de febrero**³⁹,

³² **T-837 de 2014, T-597 de 2014, T-594 de 2015, T-368 de 2016, T-188 de 2017, T-443 de 2017, T-589 de 2017 y SU-049 de 2017**

³³ Conforme se indicó en la Sentencia SU-049 de 2017

³⁴ Al respecto, se encuentran, entre muchas otras, las siguientes sentencias con las cuales se verifica que la estabilidad laboral garantiza la permanencia en el empleo y el consecuente pago de salarios y prestaciones: Sentencia **C-470 de 1997, T-256 de 2016, T-638 de 2016, T-188 de 2017, T-151 de 2017 y T-305 de 2018**.

³⁵ Rad. 53394. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

³⁶ Rad. 69399. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

³⁷ Rad. 71395. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

³⁸ Rad. 69150. M.P. FERNANDO CASTILLO CADENA.

³⁹ Rad. 69.357 M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA.

decidió **rectificar** su criterio en cuanto al alcance de la norma que se viene analizando, al señalar:

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**», lo que, *contrario sensu*, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador.

Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, **a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa.** De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues **resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este (sic) fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada».**

(Negritas y subrayas intencionales)

Y desde esa perspectiva, resulta también relevante la postura asumida en el último tiempo por el Alto Tribunal de Casación en relación con los casos en los que el trabajador se encuentra vinculado bajo la modalidad de **contrato a término fijo (SL 1236 -2021 y SL 711 - 20212)** o en casos de **contrato con duración por obra o labor (SL 3520- 2018 y SL 1708-2021)**, señalando en la **SL 2179 -2022** lo siguiente:

El **artículo 61** del CST prevé las circunstancias que generan la terminación del contrato de trabajo, esto es, los eventos, hechos o situaciones que se presentan en determinado tiempo, modo y lugar que tienen la relevancia o entidad para extinguir el vínculo laboral, y entre ellos, **el literal d) contempla la terminación de la obra o labor contratada (esgrimido por la aquí demandada).** Este, como los demás supuestos previstos en dicha norma, requieren ser demostrados, esto es, **evidenciar que, en efecto, ocurrieron**, y ello obedece a un aspecto fáctico y probatorio, dado que «incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen» (artículo 167 del CGP).

Conforme a ello, es evidente que, **la manera como termina una vinculación laboral, como la finalización de la obra o labor contratada, constituye un hecho y, por tanto, verificable**, en esa medida, debe ser demostrado por quien lo invoca, a través de los medios probatorios autorizados legalmente como es la confesión ficta reglada por el artículo 205 del CGP e igualmente por el artículo 77 del CPTSS.

Ahora bien, en materia de despido, la jurisprudencia de esta Sala ha desarrollado un principio de razón objetiva, en virtud del cual, **la alegación de un modo de extinción legal como fundamento de la decisión de terminación, desvirtúa un posible despido discriminatorio** en los términos en que la jurisprudencia de esta corporación ha interpretado el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con la garantía de la estabilidad laboral reforzada allí prevista.

Y es esta la misma línea de pensamiento que en la actualidad define la Corte Constitucional⁴⁰. En efecto, en las sentencias **T-434 de 2020 y T-020 de 2021** se ha precisado que, en todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional depende de los siguientes tres presupuestos básicos: i) **que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido** y ii) **que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación**.⁴¹

En relación con este último requisito, ha expresado en los mismos términos que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia; que si bien opera la presunción a favor del trabajador despedido cuando la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral⁴²; esta presunción se puede desvirtuar porque la carga de la prueba se traslada al 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**.⁴³ Así, en la sentencia **T 041 de 2019** se expresa:

“En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias.[56] En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz.

Dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) **el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio**. (Subrayado por fuera del texto).

Así se advierte que, al margen del sujeto de la protección, lo cierto del caso es que estando en presencia de un despido o terminación del contrato, cualquiera sea su modalidad o duración; la garantía foral opera cuando no se cuenta con la previa autorización de la oficina del Trabajo, **salvo que se desvirtúe por el empleador la presunción de despido discriminatorio, acreditando una causal objetiva de terminación, como una justa causa de despido**⁴⁴.

8.3. DEL CASO CONCRETO

Respecto a la situación de salud del demandante para el momento de la terminación del vínculo laboral con PREAMBIENTAL, las pruebas del proceso muestran que como consecuencia de un accidente de tránsito fue incapacitado de manera casi ininterrumpida desde el **23 de mayo de 2016** hasta el **7 de febrero de 2017**⁴⁵ y le fueron impuestas restricciones laborales, lo que en efecto le impedía desempeñar las labores para

⁴⁰ Ver sentencias **T – 041 de 2019, T- 052 de 2020 y T- 020 de 2021**

⁴¹ T-215 de 2014 y T-188 de 2017.

⁴² **T-642 de 2010, T-690 de 2015 y T-188 de 2017.**

⁴³ SU-049 de 2017 y T-589 de 2017.

⁴⁴ SU 049 de 2017 y C-200 de 2019.

⁴⁵ No aparecen incapacidades del 2 a 7 de junio, 24 a 31 de julio y 9 a 11 de octubre de 2016.

las que fue contratado como OPERARIO DEL PARQUE ECOLOGICO⁴⁶. Se encuentran en el expediente las siguientes incapacidades desde el **23 de mayo de 2016**⁴⁷:

Incapacidad	Diagnostico	Inicio
Incapacidad 6 días – ESE SANTA GERTRUDIS	S800	23-may-16
Incapacidad 6 días – ESE SANTA GERTRUDIS	S501	27-may-16
Incapacidad 10 días – ESE SANTA GERTRUDIS	S501	8-jun-16
Incapacidad 15 días – ESE SANTA GERTRUDIS	S724-S925	16-jun-16
Incapacidad 20 días – ESE SANTA GERTRUDIS	S724-S925-S832	30-jun-16
Incapacidad 10 días – ESE SANTA GERTRUDIS	S800-S832	14-jul-16
Incapacidad 17 días – ESE SANTA GERTRUDIS	S501	1-ago-16
Incapacidad 30 días – CLINICA LAS VEGAS	S836	17-ago-16
Incapacidad 26 días – ESE SANTA GERTRUDIS	S501	13-sep-16
Incapacidad 30 días – CLINICA LAS VEGAS	M233	12-oct-16
Incapacidad 30 días – ESE SANTA GERTRUDIS	M171	10-nov-16
Incapacidad 30 días – CLINICA LAS VEGAS	M751	10-dic-16
Incapacidad 30 días – CLINICA LAS VEGAS	M751	9-ene-17

Se tiene además historia clínica del señor SANDOVAL VILLA del **18 de enero de 2017**⁴⁸, en la que se relaciona el diagnóstico de **síndrome de manguito rotatorio**, se remitió a ortopedia y salud ocupacional⁴⁹, y se le impusieron además restricciones para trabajar de pie más de 1 hora, escalas o arrodillarse.

Por su parte, los testigos JHON JAIRO BEDOYA y DIDIER NARANJO GIRALDO dieron cuenta de la afectación de salud del actor. El primero, cuñado del señor SANDOVAL, afirmó que tuvo un accidente con su esposa y producto de ello múltiples incapacidades para laborar, que como amigo y familiar le advirtió a JORGE ORLANDO sobre las secuelas del accidente y que se cuidara, e indicó que tras ese evento el demandante no se había podido recuperar bien. Y DIDIER fue compañero de trabajo entre 2006 y 2015, indicó que JORGE ORLANDO tuvo un accidente y para la fecha del siniestro él era auxiliar administrativo en Urgencias en el centro médico en el que fue atendido; que el actor estuvo incapacitado mucho tiempo por problemas en las rodillas y el pie, una lesión cervical que le impide de cierta forma mover la cabeza y le genera mareos, que el demandante estuvo sin ánimo y dejó de aceptar invitaciones a departir con amigos; tiene conocimiento que el actor fue calificado por un médico particular y conoce que tuvo inconvenientes con el ortopedista por la demora de las citas.

⁴⁶ Páginas 56 a 60 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

⁴⁷ Páginas 28 a 40 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia. Se observa que las incapacidades relacionadas se tratan de la evolución de las secuelas del accidente en el que fue investido por una camioneta mientras se movilizaba en su moto; evolución desde el día 23 de mayo de 2016, con el diagnostico S800 – Contusión de la Rodilla, S501 Contusión de otras partes del antebrazo y de las no especificadas, S724 fractura de la epífisis interior del fémur y S925 fractura de los huesos de otros dedos del pie, S832 desgarró de meniscos, S836 esguinces y torceduras de otras partes y las no especificadas de la rodilla, M233 otros trastornos de los meniscos, M171 otras gonoartrosis primarias y M751 síndrome del manguito rotatorio, M542 de cervicalgia.

⁴⁸ Páginas 48 a 49 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

⁴⁹ Página 50 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

Pues bien, tal como se ha analizado **in extenso** en el **capítulo 8.1. de esta providencia**, es claro que existe diversidad de criterios entre las Altas Cortes en relación con quiénes son los sujetos de protección de la estabilidad reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en concordancia con los artículos 1, 13, 47 y 54 de la Carta Política: **i)** De acuerdo con el precedente de la Jurisdicción Ordinaria, la protección de que trata el **art. 26 de la Ley 361 de 1997** se refiere a personas con una pérdida de la capacidad laboral **igual o superior al quince por ciento (15%)**; **ii)** El precedente constitucional ha definido que la protección recae, a favor de personas que presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) **una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, pudiéndose constatar de manera objetiva, que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación.

Y esta Sala de Decisión en diversas oportunidades, **atendiendo a la situación fáctica de los casos concretos** se ha apartado de manera respetuosa de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En relación con esta decisión, podrían argumentarse razones de seguridad jurídica, buena fe, certeza y previsibilidad en la aplicación del derecho, así como el derecho a la igualdad de trato. Pero se ha encontrado por la Sala que la argumentación que presenta el órgano encargado de la guarda de la Constitución va dirigida a la protección de los derechos fundamentales a la seguridad social, la igualdad y la seguridad jurídica de las personas que, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada por sus condiciones de salud. Desde esa perspectiva, se ha indicado que las percepciones, convicciones y divergencias frente al problema jurídico que se debate en este tipo de procesos, se debe canalizar a través de sólidos y persuasivos argumentos, estructurados acorde con la dimensión social de la Constitución Política de 1991, según la cual, la legislación del trabajo y de la seguridad social, tiene un carácter fundamentalmente tuitivo de los trabajadores y afiliados; por tanto, antes que ser un ordenamiento represor o sancionatorio, procura proteger a los asociados, garantizándoles condiciones de vida justas.

Así, esta corporación concluye que si bien no se demuestra que hubiese sido calificado para el momento de la terminación del contrato ni una PCL superior al 15%, lo cierto es que sus condiciones de salud muestran con claridad que **sí presentaba una afectación médica de sus funciones que le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, pudiéndose constatar de manera objetiva, que experimentaba una situación constitucional de debilidad manifiesta, estando claramente expuesto a la discriminación que el ordenamiento jurídico protege.

Ahora, no es objeto de discusión que al demandante se le informó sobre la terminación del contrato de trabajo el **7 de febrero de 2017**⁵⁰, fecha en la que se presentó a laborar después de las incapacidades a las que se encontraba sometido desde el **23 de mayo de 2016**. Y también se ha demostrado que la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTALES no solicitó la autorización ante el Ministerio del Trabajo para tomar esta determinación unilateral para finalizar el contrato de trabajo, omisión que genera una presunción de despido discriminatorio **susceptible de ser desvirtuada**, siendo del resorte del empleador demostrar la existencia de una causal objetiva para la terminación del contrato con duración por obra o labor analizada en el **acápite 8.2 (SL 3520- 2018, SL 1708-2021, SL 2179 -2022) y (T-215 de 2014, T-188 de 2017, SU 049 de 2017, T-434 de 202 y T-020 de 2021)**

Pues bien, para justificar la terminación del vínculo laboral el empleador adujo que el contrato que tenía con como operador del PARQUE ECOLOGICO EL SALADO con el MUNICIPIO DE ENVIGADO terminó el 31 de enero de 2017⁵¹. Y esta manifestación se acompasa con la información del convenio celebrado con la entidad territorial, el número **15-00-09-29-001-16** del **3 de febrero de 2016** cuyo objeto es impulsar, dirigir y coordinar las actividades recreativas, culturales de orientación y protección sobre el medio ambiente en el parque ecoturístico el Salado. En la cláusula CUARTA se estipuló una duración **hasta el 31 de diciembre de 2016**, de acuerdo con la vigencia presupuestal de ese año. Y fue adicionado con el contrato número **15-00-09-31-006-17**⁵² por un (1) mes contado a partir de la suscripción que data del **1 de enero de 2017**.

Y se acredita en el plenario que a partir de ese momento no se celebraron más contratos entre las partes para la operación del parque, así lo informó el ente territorial con misiva del **8 de noviembre de 2019**⁵³. De hecho, el señor JORGE ORLANDO SANDOVAL en la diligencia de interrogatorio parte informa que el Parque Ecoturístico El Salado pasó a ser operado por COMFENALCO, lo que se puede constatar en distintos medios de comunicación que informaron que a partir del 1 de febrero de 2017 éste sería operado por la caja de compensación familiar⁵⁴.

⁵⁰ Página 52 del PDF de la carpeta 01, de primera instancia.

⁵¹ Página 52 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

⁵² Según carta remisoría de perfeccionamiento del 28 de octubre de 2016; página 214 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

⁵³ Página 294 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

⁵⁴ Véase publicación del 31 de enero de 2017 del diario VIVIR EN EL POBLADO <https://vivirenelpoblado.com/comfenalco-operara-parque-el-salado-de-envigado/>. Publicación del medio EL MUNDO.COM del 30 de enero de 2017 <http://www.elmundo.com/noticia/Comfenalco-administrara-Parque-El-Salado/345638>. Publicación del periódico EL TIEMPO del 14 de febrero de 2017 <https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/parque-el-salado-tiene-nueva-administracion-57318>.

Y ya se ha analizado en esta providencia⁵⁵ que en el contrato de trabajo suscrito por las partes el 2 de enero de 2016⁵⁶ se determinó que la contratación estaba sujeta a la ejecución del contrato No. 15-00-09-29-001-16 que al ser adicionado hasta el 31 de enero de 2017, es claro que en esta última fecha culminó la obra o labor que dio origen al contrato de trabajo entre PREAMBIENTAL y el señor SANDOVAL.

Así, en criterio de esta Corporación, en este proceso se acredita con suficiencia la terminación del vínculo sustentada en la **causal legal consagrada en el literal d) del artículo 61 del CST** ante la terminación de la obra o labor contratada esgrimida por la aquí demandada, lo que constituye un principio de razón objetiva que desvirtúa un posible despido discriminatorio en los términos en que la jurisprudencia nacional ha interpretado el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en relación con la garantía de la estabilidad laboral reforzada allí prevista.

Finalmente, se verifica que incluso aunque el convenio de la Administración del Parque El Salado en estricto sentido terminó el **31 de enero de 2017** estando el actor incapacitado, la empresa para el finiquito de la relación tomó como extremos de la liquidación de prestaciones sociales el 1 de enero de 2016⁵⁷ y el 8 de febrero de 2017⁵⁸, por lo que no se adeudan emolumentos a la fecha de terminación del contrato; al actor se le respetó el periodo de incapacidad. Así, no hay lugar a condenar al empleador a la indemnización por falta de pago contemplada en el artículo 65 del CST, pretendida por el actor de manera subsidiaria ⁵⁹.

9. DE LOS EFECTOS DE LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL

Es claro que el accionante interpuso proceso constitucional en el que se tutelaron los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital como mecanismo transitorio. La sentencia de primera instancia fue proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Oralidad el 21 de marzo de 2017⁶⁰, confirmada por el Juzgado Primero Civil del Circuito el 10 de mayo siguiente⁶¹, habiéndose ordenado lo siguiente:

⁵⁵ Ver **capítulo 7**

⁵⁶ Páginas 56 a 60 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia; también en PDF 05 de la carpeta 01 de primera instancia.

⁵⁷ Página 55 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia; liquida todo el año 2016 por concepto de vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías. Valor reconocido: \$1.518.784.

⁵⁸ Página 54 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia; donde se reporta el periodo del 1 de enero de 2017 al 8 de febrero de 2017, liquidando así 38 días en los conceptos de prima de servicio, vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías. Valor reconocido: \$205.773.

⁵⁹ Pretensión once; página 6 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

⁶⁰ Página 79 a 106

⁶¹ Página 107 a 126

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor JORGE ORLANDO SANDOVAL VILLA, identificado con cédula de ciudadanía N° 71.531.513, como **mecanismo transitorio** que regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que la actora debe formular o, si no la instaura, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia.

Esta determinación, que fue claramente explicada y sustentada en la parte motiva de la providencia se acompasa con lo previsto en el **artículo 10 del Decreto 2591 de 1991**, en el que se regula la tutela como mecanismo transitorio, en los siguientes términos:

“Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado.

En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela.

Si no la instaura, cesarán los efectos de éste.(...)”.

Y se ha acreditado en la foliatura que con ocasión de esta orden constitucional las partes obraron de este modo: **i)** El demandante efectivamente interpuso este proceso ordinario laboral dentro de los 4 meses siguientes el **28 de junio de 2017**⁶² de manera que la orden constitucional de “reintegro en el cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando” así como la de ponerse al día con las cotizaciones a la seguridad social dejadas de cancelar; **permanece vigente durante la duración de este proceso ordinario laboral**, que será en el que se decida de fondo la pretensión del señor SANDOVAL VILLA en relación con la terminación de su contrato y la estabilidad laboral reforzada que alega. **ii)** Y la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL a su turno solicitó la “revocatoria de incidente de desacato” y generó un documento denominado “**acta de reintegro laboral**” el 12 de julio de 2017 remitida al Juzgado Tercero Civil Municipal de Oralidad de Envigado en la que se indica expresamente:

(...) dicho reintegro laboral se realiza bajo la modalidad de contrato laboral a término fijo por 4 meses, como quiera que este es el término que otorgó el despacho al accionante para acudir a la justicia ordinaria laboral. **En caso de la que la misma acuda a la vía ordinaria, la COOPERATIVA mantendrá la vinculación laboral” (negrilla intencional de la Sala)**

⁶² Página 12 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

Ahora, si bien se expresó en el acta de reintegro que en caso de que el actor acudiera a la vía ordinaria la COOPERATIVA mantendría la vinculación laboral, en este proceso se demuestra lo siguiente: **i)** Que celebró un contrato de trabajo a término fijo el **12 de julio de 2017** por 4 meses con fecha de terminación **noviembre 12 de 2017** y afilió al demandante a la ARL SURA, a la EPS SURA, a la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO ⁶³. **ii)** Celebró un segundo contrato de trabajo a término fijo el 12 de noviembre de 2017 por 4 meses hasta el **11 de febrero de 2018**⁶⁴, pero envió preaviso el 10 de enero de 2018 informando sobre la terminación⁶⁵. **iii)** Y se aporta comprobante de vacaciones por el período 1 de julio de 2017 a 1 de julio de 2018, que fueron disfrutadas entre el 1 y 19 de octubre de 2018⁶⁶ así como solicitud efectuada por el accionante a la COOPERATIVA el viernes 12 de octubre de 2018 con el fin de que le fueran liquidadas las cesantías para reparaciones en su vivienda, autorización de retiro parcial que fue solicitada ante PROTECCIÓN el 19 de octubre siguiente⁶⁷. **iv)** En audiencia del **22 de octubre de 2019**, fue interrogado el señor Nicolás Uribe González representante legal de la Cooperativa, a quién se le preguntó:

“Infórmele al juzgado si conoce al señor JORGE SANDOVAL VILLA: no, no lo conozco; no obstante no conocerlo ¿qué puedes aportar a esta investigación laboral con respecto de la relación laboral de él con la Cooperativa Multiactiva de Servicios para el Desarrollo Ambiental?: que él trabajó para la cooperativa hasta noviembre de 2018; ¿recuerdas el día de noviembre de 2018?: no”

v) Y el demandante en la misma audiencia explicó que trabajó con PREAMBIENTAL desde 2017 hasta **enero o febrero de 2019**, así:

“hasta 2019 en enero o febrero algo así. (...) La tutela la instauré no recuerdo en qué fecha, la petición de esa tutela era el reintegro y la indemnización; **a mí me reintegraron a la bodega, estuve trabajando y me sacaron otra vez que porque se había terminado, me sacaron a principio de 2019, enero o febrero de este año. Sobre la vinculación con la cooperativa en ese último contrato, pues yo firmaba contrato por 2 o 3 meses y me hacían otros contratos así**, yo no firmé el contrato del año que no me lo llevaron, no me lo dieron y decidieron que ya estaba muy decaído en ambiental y empezaron por ese lado, me hicieron la vida muy imposible en la bodega, allá me fue muy mal; el contrato del fallo de tutela era reforzado y allá estuve separando aluminio, cobre, reciclaje en la bodega, quedé con restricciones médicas”.

vi) En el mismo sentido, los testigos JHON JAIRO BEDOYA ZULUAGA y DIDIER NARANJO narran que el actor fue reintegrado en virtud de la acción de tutela. De este tema, los testigos DIEGO SARMIENTO LUNA y YESENIA PATIÑO GOMEZ dan declaraciones confusas y desconocen cuando fue reintegrado el actor, por lo que no serán valorados sus dichos.

En relación con este aspecto, baste señalar lo siguiente:

⁶³ Página 147 a 171 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

⁶⁴ Página 278 a 283 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

⁶⁵ Página 272 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

⁶⁶ Página 273 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

⁶⁷ Página 274 a 278 del PDF contenido en la carpeta 01 de primera instancia.

- Para el A quo, con el fin de materializar el reintegro ordenado en la sentencia constitucional “lo razonable, lo de sentido común que es el mejor sentido para interpretar normas del ordenamiento jurídico y para aplicar decisiones judiciales a casuísticas, era no haber celebrado contrato de trabajo a término fijo por 4 meses, y por el contrario, continuar el desarrollo de aquel que vinculaba al señor DEMANDANTE cuando terminó su incapacidad y se presentó a laborar. No había, repite el Juzgado hasta la saciedad necesidad, obligación de recurrir a un nuevo contrato de trabajo, el contrato de trabajo anterior no se podía desconocer (...)”. Pero concluye que no se puede desconocer la decisión de las partes de celebrar los contratos de trabajo a término fijo por 4 meses, ni las consecuencias de esa decisión.
- La apoderada recurrente plantea que es desproporcionada la postura del Juez al predicar que el accionante debía tener el conocimiento jurídico al momento de firmar estos contratos y no darle aplicación a lo ordenado en la acción de tutela.
- Pues bien, siendo claro que la **protección constitucional subsiste durante la duración de este proceso ordinario laboral** en el que se decidirá de fondo la pretensión del señor SANDOVAL VILLA en relación con la terminación de su contrato y la estabilidad laboral reforzada que alega; las afirmaciones de la recurrente y el eventual incumplimiento que se presente en relación con las decisiones adoptadas en el proceso constitucional por haber cesado la vinculación laboral en **enero o febrero de 2019 como afirma el actor**, son aspectos sobre los que la Sala carece de competencia para efectuar pronunciamiento alguno.
- No puede perderse de vista que de acuerdo con lo previsto en el **artículo 27 del Decreto 2591 de 1991** proferido el fallo que conceda la tutela la autoridad responsable del agravio debe cumplirla sin demora. En caso de incumplimiento será **el incidente de desacato la vía para propender por el cumplimiento de la orden constitucional**, siendo claro que es el Juez de primera instancia en el proceso constitucional quien conserva la competencia hasta que esté completamente restablecido el derecho o eliminadas las causas de la amenaza.

Ahora, en este contexto se observa que, pese a que el Juez concluyó que la terminación del vínculo obedecía a una causa objetiva y no había lugar al reintegro, sin embargo **condenó sin argumentación clara** al pago total de \$1.355.218 indexado (cesantías \$531.250; prima de servicios \$531.250; vacaciones \$ 265.625 e intereses a las cesantías \$ 27.093,75) y las cotizaciones a seguridad social por el período **9 de febrero de 2017** y hasta el **11 de julio de 2017**, y de manera solidaria al MUNICIPIO DE ENVIGADO.

Inconforme con esta determinación la apoderada de PREAMBIENTAL destaca que la condena no tiene sustento al haberse concluido en la providencia que en este caso no se acredita un despido discriminatorio. Y el ente territorial a su turno se opuso a la condena solidaria.

La Sala revocará estas condenas, por lo siguiente: **i)** En primer lugar, porque se ha acreditado en este proceso que la terminación del vínculo laboral del demandante con la COOPERATIVA PREAMBIENTAL en **febrero de 2017** se sustenta en una causa legal ante la finalización de la obra o labor contratada, lo que constituye un principio de razón objetiva que desvirtúa un posible despido discriminatorio en los términos en que la jurisprudencia nacional ha interpretado el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en relación con la garantía de la estabilidad laboral reforzada allí prevista. **ii)** Siendo, así las cosas, si algún incumplimiento se genera con ocasión de la orden constitucional referida al reintegro del actor, la competencia para definirlo recae en el Juez Constitucional que emitió la orden en los términos ya analizados y de acuerdo con lo previsto en el **artículo 27 del Decreto 2591 de 1991**. **iii)** Y al revocarse la condena en contra del empleador como deudor principal, la misma suerte corre la condena solidaria en contra del MUNICIPIO DE ENVIGADO.

Al revocarse la sentencia en su integridad en virtud del recurso de apelación de las demandadas, se condenará en costas a la parte demandante en ambas instancias al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del CGP. El valor de las agencias en segunda se fija en valor de $\frac{1}{4}$ de SMMLV, distribuido entre las dos demandadas por partes iguales.

10. LA DECISIÓN

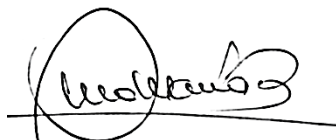
En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE:**

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado el 11 de diciembre de 2019, para en su lugar **ABSOLVER** a la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS PREAMBIENTAL y al MUNICIPIO DE ENVIGADO de todas las pretensiones impetradas en su contra.

SEGUNDO: Costas en ambas instancias a cargo del demandante. En esta se fijan agencias en derecho en valor de $\frac{1}{4}$ de SMMLV a cargo de la activa, distribuido entre las dos demandadas por partes iguales.

Lo anterior se notifica por EDICTO, vencido el término de notificación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen. Se da por terminada la audiencia y se firma en constancia por quien en ella intervinieron.

Los Magistrados,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



RADICADO: 05001 31 05 001 2017 00274 01

SENTENCIA del //02/12/2022

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia, **para ello debe tener una cuenta de Microsoft.**

Enlace en caso de no tener lector QR: https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/ElkMx-sYWmxGi6fMoyuR7l4BGUYC-kUu6BUc7NO-TFl0zw?e=Pc16YE