República de Colombia

Tribunal Superior de Cali

Sala Laboral

Proceso	**Ordinario – Apelación de Sentencia -**
Demandante	**JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO**
Demandado	**COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION - J.D.S. LTDA.**
Radicación	**76001310501220210035001**
Tema	**Contrato de Trabajo – Estabilidad Ocupacional Reforzada, consagrado en la Constitución Política de 1991 y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.**
Sub Temas	Para que pueda entenderse que existe trato discriminatorio por parte de un empleador frente a una persona que padece problemas de salud y que le impiden el desarrollo normal en las funciones propias del cargo para el cual fue contratada, los cuales son *(i)* que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta, *(ii)* que el empleador tenga conocimiento de tal situación y *(iii)* que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de Protección Social. Ante la omisión del empleador de no consignar las cesantías antes del 14 de febrero del año inmediatamente anterior a su causación, no es otra que la imposición de la sanción moratoria inmersa en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

En Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de abril de 2024, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, nos disponemos a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se proceden a **resolver los recursos de apelación** interpuestos por la parte **demandante JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO,** y, el **demandado COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION J.D.S. LTDA.**, en contra de la **Sentencia No. 032 del 24 de febrero de 2022,** proferida por el **Juzgado Doce Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

Alegatos de Conclusión

Los presentados por las partes, son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 058

Antecedentes

JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la empresa **COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION J.D.S. LTDA.**, con miras a que se **declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido**, vigente entre el 22 de mayo de 2018 hasta el 28 de diciembre de 2020, fecha en la cual fue **terminado de manera unilateralmente y sin justa causa** por parte del empleador, por lo que solicita se **declare ineficaz su despido** por vulnerar el derecho a la **estabilidad laborar reforzada, producto de un accidente laboral calificado**, sin que mediara previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Como consecuencia de las declaraciones anteriores, solicitó se **condene a su reintegro** a un cargo de igual o superiores condiciones, teniendo en cuenta para su vinculación las restricciones médicas impuestas por el médico laboral; **a pagar salarios, auxilio de cesantías y sus intereses, prima de servicios, vacaciones, aportes a seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales),** dejadas de percibir desde el 28 de diciembre de 2020 hasta le fecha en que se efectué el reintegro, a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

De manera subsidiaria solicitó se condene a pagar la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa de que trata el artículo 64 del CST, las costas y que se falle ultra y extra petita.

Demanda y Contestación

En resumen, de los hechos, señaló el actor que, existió una relación laboral desde el 22 de mayo de 2018 hasta el 28 de diciembre de 2020,

mediante un contrato de obra o labor contratada, pactando como contraprestación el salario mínimo legal vigente, para desempeñar el cargo de operario de aseo y mantenimiento, labor que duro dos años y medio.

Que, para el año 2019, desarrolló un cuadro clínico consistente en "*PTOSIS PALPEBRAL, DESPRENDIMIENTO DE RETINA ASOCIADO A PERDIDA DE AGUDEZA VISUAL*", el cual, después de más de un año de tratamiento con oftalmología, el 17 de septiembre de 2020, fue operado por desprendimiento total de retina de su ojo derecho, perdiendo totalmente la visión, generando incapacidades continuas a partir de ese momento.

Señaló que, el 19 de noviembre de 2020 fue evaluado por retinologia quien le otorgó incapacidad hasta el 18 de diciembre de 2020, así mismo, le dio órdenes médicas con consulta con optometría, médicina laboral y control con retinología.

Que, el 26 de noviembre de 2020 acudió a cita con medicina laboral, quien le ordenó reintegro laboral a partir del 19 de diciembre siguiente, indicando en la historia clínica que el médico proveedor de salud ocupacional de la empresa, debía proporcionarle un cargo compatible con su estado de salud para que este defina las restricciones o su proceso de adecuación ocupacional, además le fue enviada campimetría visual, 10 sesiones de terapia ocupacional y control médico.

Que, finalizada la incapacidad, el 19 de diciembre se presentó a la empresa con la historia clínica del médico laboral de su EPS, a fin de seguir el procedimiento establecido, sin embargo, no hicieron ninguna manifestación respecto a lo ordenado por el médico laboral.

Adujo que, el 28 de diciembre fue citado en las instalaciones de la empresa demandada, quienes le hicieron entrega de un documento en el que manifestaron que, la obra para la cual laboraba se encontraba finalizada desde ese momento.

Que, al momento de su despido se encontraban pendientes los controles médicos y que el último pago de seguridad social fue en el mes de diciembre de 2020, impidiendo que continuara el proceso de calificación de perdida de capacidad laboral, las terapias y el suministro de medicamentos para su recuperación.

Señaló que, la empresa era conocedora de su estado de salud, ya que radicaba personalmente las incapacidades e historia clínica directamente a la persona encargada de recursos humanos, además, de comunicar de manera verbal sus padecimientos y procedimientos que le serían realizados, así como era de conocimiento público por parte de sus compañeros de trabajo, por los permisos para citas médicas y demás.

Que, la demandada además de dar por terminada la relación laboral, desconoció con ella la garantía de estabilidad laboral reforzada, al omitir solicitar el permiso requerido por la ley, razón por la cual el mismo se torna ineficaz y da lugar no solo a su reintegro junto con el respectivo pago de prestaciones sociales sino además a la sanción contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Esgrimió que, nunca le consignaron las cesantías causadas en el año 2018 y 2019, tampoco se le pagó la indemnización por despido sin justa causa.

Que, la liquidación de prestaciones sociales fue e $2.950.731 por concepto de cesantías devengadas y que nunca fueron consignadas al fondo, así como las vacaciones causadas.

Adujo que, el 12 de marzo de 2021, remitió vía correo electrónico administrativa (sic) a la empresa, solicitando su reintegro y pago de las prestaciones sociales a que hubiere lugar, sin obtener respuesta.

Que, el 15 de marzo instauró acción de tutela por vulnerar los derechos fundamentales a la seguridad social, al trabajo, al mínimo vital, a la dignidad humana y a la salud, sin embargo, en sentencia 058 del 05 de abril de 2021 el Juzgado Tercero de Pequeñas Causas y Competencia

Múltiple, la negó por considerar que existen otros mecanismos de defensa.

El demandado **COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION JDS LTDA.**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo**: "Inexistencia de la obligación reclamada"; "Pago de las acreencias laborales"; "Cobro de lo no debido"; "Mala fe del demandante"** y la **"Innominada"**[1].

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 032 del 24 de febrero de 2022, declarando** no probadas las excepciones propuestas por la demandada; **declarando** ineficaz la terminación contractual realizada el 28 de diciembre de 2020; **estándose** a lo resuelto en sentencia 220 de 13 de septiembre de 2021 proferida por el Juzgado Doce Civil del Circuito de Cali, respecto a la orden de reintegro; **condenado** a la COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION JDS LTDA., a reconocer y pagar al demandante los emolumentos dejados de percibir entre el 29 de diciembre de 2020 y el 28 de septiembre de 2021, es decir, salarios, cesantías y sus interés, prima de servicios, vacaciones, así como, a pagar los aportes ante la EPS y AFP a la que se encuentre afiliado, junto con sus respectivos intereses, a la indemnización por la terminación unilateral del contrato y a la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, desde el 15 de febrero de 2019 y hasta el 14 de febrero de 2021 y en costas; **absolviendo** a la accionada de las restantes pretensiones formuladas en so contra por el demandante.

Para arribar a tal decisión, la *A quo*, sostuvo que, la Corte Constitucional advierte que, si de da la terminación sin la autorización del Ministerio del Trabajo, esto implica que pierde toda eficacia esa terminación, las cosas deben volver a donde estaban, es decir, el contrato continua vigente y adicional se debe cumplir con la indemnización que plantea la norma.

[1] Negrillas son propias del texto.

Que, en múltiples pronunciamientos en sentencias de tutela, la Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017, analizó el tema de la estabilidad laboral reforzada, llegando a varias conclusiones, primero que la protección no se circunscribe a un determinado grado de perdida de capacidad laboral, no se requiere calificación alguna, lo único necesario es, que este demostrado que el trabajador está presentando una limitación física psíquica o sensorial que limite de manera alguna el ejercicio de sus tareas, advierte en segundo lugar, que hay una inversión de la carga probatoria, siendo el trabajador el sujeto que requiere protección especial por sus condiciones de indefensión, pues se debe presumir que la razón de la terminación es un acto discriminatorio, correspondiendo entonces al empleado probar que había una razón clara y objetiva para la terminación.

Adujo que, está probado que el demandante había presentado una cirugía en atención a que presenta problemas en uno de sus ojos, se advirtió que él estuvo incapacitado desde el 17 de septiembre del año 2020 hasta el 18 de diciembre del año 2020 de forma discontinua por esta enfermedad.

Que, de las pruebas aportadas por la parte pasiva, ellos conocían de la enfermedad que estaba presentando el demandante, tanto así, que en uno de los documentos se observa que remiten a su trabajador para que sea revisado por un médico ocupacional en atención a que se había ordenado que reanudara sus labores, así es que, en la parte final del examen dice recomendaciones medico laborales, periodo de duración 3 meses y se le hace alusión de la oportunidad que tiene de ajustar las labores a que el señor no desarrolle trabajos nocturnos, tenga pausas para evitar el desgaste de su ojo, se hacen recomendaciones de tipo laboral.

Sostuvo que, el actor si tenía una condición especial, que si era objeto de la estabilidad laboral reforzada y por lo menos mientras estuvieran vigentes esas recomendaciones médico laborales que plasmaban la limitación que tenía, no podía ser despedido sin haber mediado autorización de la oficina de trabajo, además, existió confesión en el interrogatorio de parte realizado a la representante legal, pues al

preguntarle respecto de las razones por las cuales no solicitó autorización para despedir, ella dice que no lo considero necesario porque las recomendaciones eran básicas, no había nada especial en ellas, ante lo cual la A Quo, manifiesta que no era ella la autorizada para definir si esas recomendaciones aplicaban o no, pues al haber sido solicitadas por un médico ocupacional, que ella misma remitió, debían cumplirse y no podía dar por terminado el contrato de trabajo ,ya que esas recomendaciones datan del 20 de diciembre de 2020, lo que significa que para el 28 de diciembre estaban vigentes.

Que, el despido es ineficaz, el vínculo contractual no finiquitó el 28 de diciembre de 2020, así lo determino el Juzgado 12 Civil del Circuito, ordenando el respectivo reintegro, por lo que se ajustó a lo decidido respecto a ello. Que, el lapso en el que el contrato estuvo sin desarrollarse fue entre el 29 de diciembre de 2020 hasta el 28 de septiembre de 2021, ya que fue reintegrado el 29 de septiembre de 2021.

Respecto a la no consignación de las cesantías, precisó que, la consecuencia para los empleadores que no efectuaron la consignación en un fondo, es un día de salario por cada día de mora, se tiene en cuenta en cuenta el inicio del ciclo hasta el inicio del ciclo siguiente, sin importar el tipo de contrato las cesantías se tenían que liquidar al 31 de diciembre del año 2018 y esa cuantía se tenia que haber consignado a más tardar el 14 de febrero del año 2019, como no se efectuó la consignación, el empleador pagará un día de salario por cada día de mora, significa que entre el 15 de febrero del año 2019 y el 14 de febrero del año 2020, cuando inicia el próximo ciclo de consignación, está una sanción por no haber consignado las cesantías y así mismo ocurre para el año 2019, donde tampoco se efectuó la consignación.

Por último, indicó que, al no haber finiquitado el contrato, el ciclo de consignación era hasta el 20 de febrero de 2021 época en que tampoco se hizo la consignación, a pesar de que el 28 de diciembre cuando finalizó el contrato de trabajo, al actor le hayan pagado de manera directa, pues en realidad el contrato nunca se terminó por lo que está prohibido el pago directo al trabajador de las cesantías.

Recurso de Apelación

Inconformes con la decisión, recurrieron la parte **demandante** y el **demandado.**

- **Alzada Parte Demandante**

Presentó **recurso de apelación** contra el **ordinal sexto de la sentencia**, en el sentido en que, se condenó a la entidad demandada a la sanción por la no consignación de las cesantías solamente para los años 2018 y 2019, por lo que al haberse declarado ineficaz el despido, quiere decir que, no existió interrupción dentro de la vinculación laboral que se venía llevando a cabo, de forma que, quedaron desprovistas de la respectiva sanción las cesantías que se generaron para el año 2020, que tenían plazo de haberse consignado para el 14 de febrero del año 2021, de forma que correría la misma sanción.

- **Alzada Parte Demandada**

Indicó sobre la estabilidad laborar reforzada, que quedó probado la evidente mentira del señor Chamorro frente a lo que él pretendía con la demanda.

Que, el contrato se hizo bajo el principio de la buena fe.

Que, el Despacho determinó al establecer o decretar la estabilidad laboral reforzada, se discrimina al ciudadano y eso no se ha podido probar, además, la empresa nunca va a discriminar a ninguno de sus colaboradores.

En cuanto a las operaciones matemáticas no va alcanzar a someterlas a revisión del contador de la empresa para determinar si gozan o no de exactitud.

CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre los

recursos de apelación interpuestos por la parte **demandante JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO,** y, por el **demandado COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION JDS LTDA.,** respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión que: **I)** entre **JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO** y la empresa **COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION JDS.,** existió una relación laboral, cuyos extremos temporales fueron desde el 22 de mayo de 2018 hasta el 28 de diciembre de 2020**; II)** la labor desempeñada era como operario de aseo y mantenimiento**; III)** como contraprestación percibía el salario mínimo; **IV)** la relación laboral finiquitó el 28 de diciembre de 2022 de manera unilateral y sin que mediara justa causa por parte del empleador; y, **V) JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO** en vigencia de la relación laboral desarrolló la afección en su ojo derecho de "*PTOSIS PALPEBRAL, DESPRENDIMIENTO DE RETINA ASOCIADO A PERDIDA DE AGUDEZA VISUAL*".

Problema Jurídico

Deberá la Sala establecer si: **I)** es viable reconocer la sanción consagrada en el artículo 99 de la ley 50 de 1990, derivada de la omisión en la consignación de las cesantías correspondientes al año 2020; y, **II) JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO** es beneficiario del fuero de salud - Estabilidad Ocupacional Reforzada-.

Análisis del Caso

Por metodología la Sala desarrollará el problema jurídico abordando inicialmente el segundo problema jurídico y de ser necesario estudiará el primero**.**

De la Estabilidad Laboral Ocupacional Reforzada

Refiere el artículo 55 del CST que el contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

En virtud de lo anterior, la buena fe conlleva en sí misma la presencia de confianza entre las partes, lo que a su vez evidencia que se trata de un elemento esencial para el buen desarrollo de una relación laboral, que las partes han de valorar y tomar en consideración en todo momento. Ahora bien, la buena fe es un principio que rige el accionar de ambas partes, y por lo tanto que exige reciprocidad entre el trabajador y el patrono. En ese sentido, la buena fe constituye un criterio de valoración de las conductas no solo previo y durante la vigencia de una relación de trabajo, sino que al momento de finalizar la misma, lo cual ha sido de análisis por parte de las autoridades judiciales.

El constituyente primario incorporó en el artículo 47 de la Norma Superior que: "…*el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran*…".

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 familia.[2]

Por su parte, el artículo 54 *ibídem* expresa la obligación del Estado de "*...garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud*…". Estos enunciados constitucionales se deben interpretar de manera sistemática de conformidad con la dimensión objetiva del derecho a la igualdad, en su acepción material, prescrita

[2] 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.

en los incisos segundo y tercero del artículo 13 *ídem*, en pro de cumplir los fines esenciales del Estado inmersos en el artículo 2º *esjundem*.

Específicamente, el **fuero de salud - Estabilidad Ocupacional 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 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*". Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de "*obrar conforme al principio de solidaridad social*."[3]

Además, este derecho presenta análogo reconocimiento en tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano lo cuales *per se* ingresan al bloque de constitucionalidad en virtud del inciso primero del artículo 93 de la Constitución Política de 1991[4] [5]. Por ejemplo, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 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 OIT y las Recomendaciones Nos. 99 de 1955 y 168 de 1983, señalaron 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 Discapacidad

[3] Ibidem
[4] Véanse los artículos 9, 53, 94, 101 y 214 de la CP de 1991
[5] Sentencias C 551 de 2003, SU 058 de 2003 y C -038 de 2004.

se refiere al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás.[6]

Conforme a lo anterior, el Alto Tribunal Constitucional a través de la Sentencia SU-049 de 2017, impuso para la solución de los conflictos como el que nos ocupa que:

> *"(…) En efecto, en esta oportunidad el Tribunal Constitucional, aseguró que este derecho debe entenderse como una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda***.**
>
> *Para la Corte, una vez las personas contraen una enfermedad o 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, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación.*
>
> *Justamente, advirtió que la Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997.*
> *En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del trabajo que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.*
>
> *De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino, además, el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización aludida. (…)".*

Posteriormente, la Alta Corporación en cita, profirió la Sentencia SU – 040 de 2018, que, en resumen, no varió lo señalado en la SU – 049 de 2017, **extendió la estabilidad laboral reforzada del trabajador sin importar la clase o modalidad de contrato laboral o vínculo contractual celebrado entre las partes.**

---

[6] 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. (…)

Luego, la misma Corte Constitucional en la Sentencia SU 380 de 2021, respecto a la estabilidad laboral ocupacional reforzada señaló que:

> *"…(i) la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo; (ii) este derecho cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones; (iii) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Por último, (iv) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir…".*

Más recientemente, en la sentencia SU-087 de 2022, recopiló lo ya esbozado en la sentencia SU – 049 de 2017, adicionando además que:

> *"(…) para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral.* ***Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación****, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación*[1]
>
> *(…)*
>
> ***En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor.*** *La acreditación del impacto en sus funciones se puede dar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.* ***La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada*** *para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del*

> *trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva. (…)".* (Negrilla de la Sala)

En su último pronunciamiento, la Alta Corporación Constitucional, **Sentencia SU-061 de 2023**, recordó lo dicho en las sentencias SU – 049 de 2017 y SU 380 de 2021, e indicó que **pese a existir un precedente constitucional pacífico y uniforme que reconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Sala de Casación Laboral, tanto permanente, como sus salas de Descongestión, se han apartado del precedente constitucional uniforme de manera constante, injustificada y reiterada**, razón por la cual V. gr. en la sentencia **SU-428 de 2023, revocó la Sentencia SL2517 de 2022 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia**, que confirmó la decisión dictada por la Sala Penal de la misma corporación, el 17 de enero del 2023, mediante la cual negó la solicitud de amparo promovida por una ciudadana en contra de la Sala de Descongestión 3 de la Sala Laboral.

Pese a lo anterior, nuestro órgano de cierre de la Jurisdicción Laboral, se pronunció sobre la temática tratada, en la Sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, M.P. Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, sosteniendo:

> *"(…) 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. (…)".

Solución al Caso Concreto

De entrada y de conformidad con lo reglado en los artículos 53 y 228 de la Constitución Política de 1991, 5º de la Ley 270 de 1996, 21 del CST y en las Sentencias SU – 354 de 2017 y C-298 de 2015 y acatando lo señalado por la Honorable Corte Constitucional en las Sentencias C – 836 de 2001 y C – 621 de 2015[7] [8], ésta Colegiatura, respecto al tema del Derecho Fundamental a la Estabilidad Ocupacional Reforzada de los Trabajadores, se aparta de la actual postura que sobre este tópico ha adoptado el Máximo Órgano de Cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en su Sala de Casación Laboral, en la tesis adoptada, V. gr. en las sentencias SL1154-2023 y SL 1181-2023 y, aplicará al caso *sub examine* el precedente horizontal ya vertido por ésta Sala en asuntos similares, cuyos cimientos se soportan en la tesis esgrimida por la Honorable Corte Constitucional[9], en las sentencias SU – 049 de 2017, SU – 040 de 2018, SU 380 de 2021, SU 087 de 2022, SU 061 de 2023[10-11] y SU 428 de 2023[12] y la

---

[7] A las altas cortes en Colombia se les ha otorgado la función unificadora de la jurisprudencia: Corte Constitucional, Consejo de Estado, Corte Suprema de Justicia y Comisión Nacional de Disciplina Judicial. Lo importante del precedente vinculante en cada jurisdicción es que debe observarse no solo por las autoridades judiciales de inferior jerarquía, sino también por ellas mismas, en aquellas providencias que solo reiteran una línea jurisprudencial consolidada. Véase al respecto la Sentencia SU-087 de 2022.

[8] " *(…)… En este sentido, de existir un precedente aplicable, los jueces laborales deben identificarlo -carga de transparencia- y, hecho esto, acatarlo o disentir del mismo. Si es lo segundo, asumen la obligación de desplegar una carga argumentativa suficiente que explique las razones del disenso -requisito de suficiencia-, bien por: (i) ausencia de identidad fáctica, que impide aplicar el precedente al caso concreto, (ii) cambios normativos, (iii) transformaciones sociales que obligan a dar una nueva mirada a determinada cuestión, dado que los jueces deben adaptarse a las exigencias que impone la realidad y reconocer la evolución del derecho (CC T-446-2013), o (iv) divergencias hermenéuticas fundadas en la prevalencia de mejores y más sólidos argumentos que permiten un desarrollo más amplio de los derechos, libertades y garantías constitucionales (CC C-621-2015)".*

[9] Las cuales tiene fuerza vinculante como lo ha señalado la Corte Constitucional en las Sentencias SU 611 de 2017, SU 023 de 2018 y SU 068 de 2018.

[10] En la Sentencia SU – 380 de 2023 la Corte Constitucional señalo que: *El desconocimiento del precedente constitucional puede originarse en razón de la inaplicación de las decisiones emitidas por esta Corporación en el marco del control abstracto de constitucionalidad o concreto de revisión de tutelas. Dichos fallos hacen tránsito a cosa juzgada y tienen fuerza vinculante, tanto en su parte resolutiva (erga ommes tratándose de los fallos de control de constitucionalidad e inter partes para los fallos de tutela) y, en ambos casos, las consideraciones de la ratio decidendi son obligatorias para todas las autoridades públicas "en razón de la jerarquía del sistema de fuentes formales de derecho y el principio de supremacía constitucional, que obligan a la aplicación preferente de las disposiciones de la Carta Política y, en consecuencia, de los contenidos normativos identificados por la jurisprudencia constitucional, en ejercicio de su labor de intérprete autorizado del Texto Superior."*

[11] El Decreto 2067 de septiembre 4 de 1991, en su Artículo 21 establece que: "*Las sentencias que profiera la Corte Constitucional tendrán el valor de cosa juzgada constitucional y son de obligatorio cumplimiento para todas las autoridades y los particulares*".

Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018.

Está probado en el expediente que, JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO, en vigencia de la relación laboral con la empresa COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION JDS LTDA., presentó un padecimiento en su salud denominado "PTOSIS PALPEBRAL DESPRENDIMIENTO DE RETINA ASOCIADO A PERDIDA DE AGUDEZA VISUAL", siéndole otorgadas varias incapacidades.

Obra dentro del plenario gravita la historia clínica de fecha 15 de mayo de 2020 del Hospital Isaías Duarte, siendo el motivo de la consulta "control de retina", indicando como diagnóstico "desprendimiento de la retina con ruptura".

Historia Clínica del Hospital Isaías Duarte Cancino de fecha 13 de julio de 2020, indicando como diagnóstico principal "*H579 – Trastorno del ojo y sus anexos – no especificado*".

Que, en virtud de su padecimiento le tuvieron que realizar cirugía, según se reporta en la historia clínica de fecha 17 de agosto de 2020, del Instituto para Niños Ciegos y Sordos del Valle del Cauca, cuyo diagnóstico prequirúrgico es "desprendimiento de la retina con ruptura –

---

[12]La Corte Constitucional revocó la Sentencia SL2517/22 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que confirmó la decisión dictada por la Sala Penal de la misma corporación, el 17 de enero del 2023, mediante la cual **negó la solicitud de amparo promovida por una ciudadana** en contra de la Sala de Descongestión 3 de la Sala Laboral.
En su lugar, amparó los derechos fundamentales a la seguridad social, salud, trabajo, mínimo vital, igualdad, vida en condiciones dignas, debido proceso y garantía a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.
La jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancias de debilidad manifiesta se extiende a quienes tienen una situación de salud que les impide o dificulta de manera significativa o sustancial el normal y adecuado desempeño de sus labores, **aunque no presenten limitación moderada, severa o profunda.**
Dicha protección, precisó el alto tribunal, opera sin necesidad de que exista una calificación previa que evidencie un grado o porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral o una limitación física, síquica o sensorial, así como **tampoco exige presentar un documento solemne que la acredite**, por lo que es posible acudir a múltiples medios de prueba para establecer la existencia de una afectación de salud que justifique el beneficio.
Por el contrario, para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia esta garantía está regulada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que se previó a favor de quienes padecieran una limitación moderada, severa o profunda, es decir, que acrediten una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15 %, en los términos de dicha disposición, lo cual **desconoce el precedente constitucional sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada** por razones de salud.
Adicionalmente, incurrió en defecto por violación directa de la Constitución, al desconocer el alcance que la jurisprudencia constitucional ha otorgado a la garantía de estabilidad laboral reforzada en favor de personas en situación de debilidad manifiesta por razón de su condición de salud.

diagnostico relacionado H270 Afaquia – órgano derecho", otorgándole una incapacidad por 30 días, es decir, hasta el 16 de octubre siguiente.[13]

Que, el demandante asistió a consulta de control el 19de noviembre de 2020, donde le ordenaron control por retinologia, consulta con medicina del trabajo y consulta por optometría, siendo otorgada incapacidad médica por 30 días, comprendidos entre el 19 de noviembre y el 18 de diciembre de 2020.

Obra historia clínica de medicina labora con fecha 26 de noviembre de 2020, emitida por Esensa Especialistas en Salud, en la cual se le ordenó reintegro laboral a partir del 19 de diciembre del mismo año, indicándose además: *"su empleador debe proporcionarle un cargo compatible con su estado clínico ocupacional que por ley debe hacer los exámenes ocupaciones del empleador para definir las restricciones para su proceso de adecuación ocupacional"*[14]

Resulta imperativo para la Sala preciar que, si bien es cierto, no está probado que la demandada hubiese tenido acceso a la historia clínica del demandante, toda vez que, se trata de un documento privado sometido reserva legal, como lo regula, el artículo 34 de la Ley 23 de 1981 y el artículo 23 de su Decreto Reglamentario 3380 de 1981, así como el literal a) del artículo 1° de la Resolución 1995 de 1999, expedida para la época por el Ministerio de Salud, hoy de la Protección Social, el numeral 3º del artículo 24 del CPACA, el literal g) del artículo 10 de la Ley 1751 de 2015 y los artículos 5º y 12 de la Ley 2015 de 2020, también lo es que, el empleador conoció de la situación de salud del demandante, pues en el plenario obra comunicación interna de la empresa accionada, concretamente el oficio de fecha 13 de noviembre de 2013, consecutivo 13112020, dirigido a la gerencia y rubricado por SANDRA JULIANA VELEZ, en su condición de gerencia y recursos humanos, por medio del cual se solicitó certificación de ingreso laboral y, de cuyo contenido se rescata los siguiente:

> *"(…) para solicitarle comedidamente nos colabore, expidiéndole una certificación de reingreso o retorno a labores, para el señor JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO, identificado con cedula (sic) #94.533.771, a quien hace varios días, le practicaron cirugía, por concepto de desprendimiento de retina del ojo derecho. Y como*

[13] Archivo No. 2 del cuaderno del juzgado del expediente digital.
[14] Archivo No. 2 del cuaderno del juzgado del expediente digital.

bien se sabe, no fue posible la recuperación de la vista.

Como entenderá, para evitar, trastornos laborales, la compañía requiere de su autorización para reintegrarlo a las labores cotidianas de aseo. Ya que es el cargo del señor CHAMORRO.

Si, por lo contrario, usted no lo ve factible, por favor nos lo hace saber, para empezar temas reglamentarios con el fondo de pensiones y la junta central de discapacidad, para la correspondiente calificación.(…)".[15]

Aunado a lo anterior, la COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION JDS LTDA., desde el 17 de septiembre de 2020, data de la cirugía y de la incapacidad temporal, conoció de la condición de "*persona en situación de discapacidad*"[16] que **JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO** ostenta, derivado de su estado de salud, pues de conformidad con el artículo 121 del Decreto 019 de 2012[17], le corresponde efectuar el recobro a la EPS, AFP o ARL, el subsidio por incapacidad temporal que le reconoció y pagó al demandante, en virtud de las incapacidades ya referidas.

Así mismo, consta en el expediente carta emitida por la COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION JDS LTDA., de fecha 28 de diciembre de 2020 mediante la cual le informó al demandante la terminación del contrato de trabajo, carente de argumentos, pues solo se limitó a informar de la decisión de terminar el vínculo laboral que los ató a partir del 28 de diciembre, sin embargo, en atención a lo anterior y teniendo en cuenta la patología que en su salud presenta el demandante, interpuso acción de amparo con la finalidad de que fuera reintegrado a su cargo, siendo negada el primera instancia por el Juzgado Tercero de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple, decisión que fue impugnada por el interesado y revocada por el juez constitucional - Juzgado Doce Civil del Circuito de Cali -, mediante fallo de tutela fecha 13 de septiembre de 2021, al siguiente tenor:

"***PRIMERO: REVOCAR*** *en su totalidad la sentencia de tutela No.058 de fecha 05 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Tercero de*

[15] Archivo No. 2 del cuaderno el juzgado del expediente digital.
[16] Individuo en condición de vulnerabilidad y/o "persona en situación de discapacidad" en términos de la Sentencia C-458 de 22 de julio de 2015.
[17] El ejecutivo posteriormente profirió el Decreto 1427 de 2022 hoy revocado por el Decreto 2126 de 2023, a través del cual sustituyó los capítulos 1, 2, 3 Y 4 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, en relación con el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones, además determinó la relación de documentos exigidos para el pago del subsidio por incapacidad temporal.

Pequeñas Causas y Competencias Múltiple de Cali- Valle, objeto de impugnación.
***SEGUNDO: TUTELAR** los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, salud, seguridad social y mínimo vital, impetrados por el señor JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO identificado con cédula de ciudadanía No. 94.533.771 de Cali, contra sociedad COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACIÓN J.D.S LTDA identificada con Nit. 900.532.312-0 de conformidad con lo expresado en esta providencia.*
***TERCERO:** Ordenar a la sociedad COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACIÓN J.D.S LTDA identificada con Nit. 900.532.312-0 que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, proceda a reintegrar al señor JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO al cargo que desempeñaba o a uno igual o de superior jerarquía, sin desmejorar su condición laboral y teniendo en cuenta su estado de salud, es decir, sin que ello implique una disminución o desmejora del ingreso mensual como retribución por la labor prestada , e igualmente proceda a la afiliación del accionante al sistema general de seguridad social como lo establece la norma laboral, quedando a cargo de la parte accionante, si lo considera necesario, adelantar las gestiones pertinentes ante el funcionario judicial competente frente al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales dejadas de devengar, así como la determinación de la procedencia o no del reintegro que ahora se concede en forma transitoria y la determinación y tasación de las indemnizaciones a que hubiere lugar.(…)."*[18]

En cumplimiento a lo ordenado por el juez de tutela, el señor **JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO**, fue reintegrado a su cargo, el 29 de septiembre de 2021.[19]

Conforme a lo anterior y ante la ausencia de la respetiva autorización por parte del Inspector de Trabajo y, como quiera que la terminación del vínculo laboral se dio de forma unilateral y sin que mediara justa causa por parte del empleador, configurándose un despido ilegal e injustificado por su estado de salud, vulnerándose incluso el artículo 13 de la Ley 618 de 2013[20], pues se insiste tal circunstancia no fue desvirtuada por el empleador, como lo indicó la Corte Constitucional en la ya citada Sentencia T - 597 de 2014:

"De no mediar autorización de la oficina del trabajo en la desvinculación del empleado, si se encuentra establecida sumariamente su situación de debilidad manifiesta, y ésta resulta conocida por el empleador en un momento previo al despido sin que haya una justificación adecuada para la desvinculación, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato, pues se configura una presunción de despido discriminatorio que, le impone

[18] Archivo No. 22 el cuaderno del juzgado del expediente digital
[19] Archivo No. 22 del cuaderno del juzgado del expediente digital.
[20] Todas las PCD tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás.

al empleador la carga de desvirtuarla".

Nótese que, el Decreto 2177 de 21 de septiembre de 1989, reglamentario de la Ley 82 de 1988 que aprobó el Convenio 159 de la O.I.T. en sus artículos 16 y 17 establece la obligación de todo patrono, público o privado, de reincorporar a los trabajadores inválidos en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez, si recuperan la capacidad de trabajo, **o de asignarles funciones acordes con el tipo de limitación** o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni suponga un riesgo para la integridad personal del trabajador.

Sumado a lo anterior, la **COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION JDS LTDA.,** como empleador, se sustrajo a su obligación de rehabilitar y capacitar al demandante, en virtud de las afecciones que en su salud presenta, con el fin de que pudiese desenvolverse en una nueva labor, lo que conduce a un irrespeto de derechos ajenos y abuso de los propios, así como a la imposibilidad de que exista justicia social dentro de las relaciones laborales, impidiendo que la Empresa accionada, realice la función social que le ha sido asignada, como base del desarrollo socioeconómico del país, lo que genera una vulneración de los artículos 95 y 333 Constitucionales.

Así las cosas, el despido es ilegal[21], pues la demandada **COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION JDS LTDA.,** omitió observar la normatividad que regula la materia, las posibles secuelas y la condición de vulnerabilidad y/o "persona en situación de discapacidad" en términos de la Sentencia C-458 de 22 de julio de 2015[22], al no agotar el trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo[23], en garantía a lo

[21] Así mismo, explicó que las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa, toda vez que en el primero (despido ilegal o arbitrario) hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo (despido legal sin justa causa) es una potestad que tiene el empleador conforme a la regulación laboral. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-34242018 (70342), Ago. 09 de 2018.

[22] A su vez el numeral 1° del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013, define a las Personas con y/o en situación de discapacidad como aquellas personas que tengan deficiencias físicas, barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

[23] Los Inspectores de Trabajo deben seguir lo dispuesto en la Circular Interna 0049 de 2019 del Ministerio de Trabajo, para autorizar o no el despedido del trabajador aforado por salud.

ordenado en el numeral 2 del artículo 5º de la Ley 1346 de 2009[24] y como lo ordena el artículo 26 de la Ley 361 de 1997[25], pues en el expediente no reposa, y además prescindiendo la protección especial que por su condición le otorgan a la demandante los artículos 13, 47 y 53 de la Constitución Política de 1991, como consecuencia de las afecciones que presentaba en su salud, vulnerándole también, el debido proceso administrativo inmerso en el artículo 29 *ibídem,* pues antes de que se agotará el trámite administrativo de que trata el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por los artículos 52 de la Ley 962 de 2005, 142 del Decreto Ley 019 de 2012 y adicionado por el artículo 18 de la Ley 1562 de 2012, a través del cual se estableciera, el origen, pérdida de la capacidad laboral y su fecha de estructuración, como consecuencia de las afecciones que presentaba el actor en su salud, procedió a dar por terminado el vínculo laboral.

En ese orden de ideas, el demandante cumple con los tres requisitos exigidos por la Corte Constitucional en la ya citadas Sentencias SU – 047 de 2017, SU – 040 de 2018, SU 380 de 2021, SU 087 de 2022, SU 061 de 2023 y SU 428 de 2023 y la proferida por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, para que pueda entenderse que existe trato discriminatorio por parte de un empleador frente a una persona que padece problemas de salud y que le impiden el desarrollo normal en las funciones propias del cargo para el cual fue contratada, los cuales son ***(i)*** que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta, ***(ii)*** que el empleador tenga conocimiento de tal situación y, ***(iii)*** que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de Protección Social.

De la Sanción del Numeral 3º del artículo 99 de la ley 50/90

Se tiene que, las indemnizaciones son sanciones de carácter económico que la ley ha impuesto al empleador o trabajador, según el caso por el

[24] 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.
[25] A través de la Circular 049 del 2019, el **Misterio del Trabajo fijó el lineamiento institucional que determina los criterios a tener en cuenta** por los inspectores de trabajo para otorgar o negar la autorización para despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

incumplimiento de las obligaciones legales o contractuales.

Ahora bien, tal y como lo estipula el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, "*el 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de las cesantías, por la anualidad o por la fracción correspondiente*", las cuales deben ser consignadas a los Fondos de Cesantías a más tardar hasta la medianoche del 14 de febrero siguiente. En caso de incumplimiento de este apartado, al empleador se le impondrá una sanción que equivale a un día de multa por día de mora.

En el presente caso, el debate se centra, según el recurso de alzada del demandante, que no se calculó la sanción del año 2020.

Así las cosas, se tiene que la Juez a quo, otorgó el pago de la sanción contemplada artículo 99 de la Ley 50 de 1990, de la siguiente manera:

DESDE	HASTA	SALARIO	DÍAS	SANCIÓN
15/02/2019	14/02/2020	$781.242	360	$9.374.904
15/02/2020	14/02/2021	$828.116	360	$9.937.392
TOTAL ADEUDADO				**$19.312.296**

Teniendo en cuenta que, en el hecho 3.18 de la demanda se indicó que el aquí demandado desde el inicio del vínculo laboral no consignó las cesantías devengadas por el demandante en el fondo correspondiente, cuestión que confesó la representante legal de la entidad demandada en el interrogatorio de parte, por lo que en efecto genera la consecuencia, así las cosas, de las cesantías que se causaron en el año 2018 la sanción moratoria corre del 15 de febrero de 2019 al 14 de febrero de 2020; las que se causaron en el año 2019 van del 15 de febrero de 2020 al 14 de febrero de 2021, las de 2020 se causaron desde el 15 de febrero de 2021 al 15 de febrero de 2022, pues recuérdese que el empleador acató la orden de amparo reintegrando al demandante el 29 de septiembre de 2022.

Se concluye que si bien la Juez acertadamente indicó que al ser declarando ineficaz el contrato, el vínculo laboral nunca finiquito, erró al no condenar por la sanción moratoria que se generó por la no consignación de las cesantías causadas en el año 2020 y que debían ser

consignadas el 14 de febrero de 2021, por lo que le asiste razón al actor, siendo imperativo modificara el ordinal sexto de la sentencia en ese sentido, condenando al demandado a pagar la sanción moratoria de que trata el numeral 3º del artículo 90 de la Ley 50 de 1990, por el lapso señalado y una vez practicada la liquidación, tomando como valor de las cesantías $887.803 nos arroja la suma de $10.533.633.

En lo restante se confirmará la providencia apelada, con la inminente condena en costas a la parte vencida. Fíjense como agencias en derecho a cargo de **COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION JDS LTDA.,** y a favor de **JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO**, la suma de cinco millones de pesos m/cte. ($5.000.000).

Decisión

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: MODIFÍCASE, el ordinal **SEXTO** de la **Sentencia No. 032 del 24 de febrero de 2022,** proferida por el **Juzgado Doce Laboral del Circuito** de **Cali**, dentro del proceso de la referencia, el cual quedará así:

> ***"SEXTO: CONDENAR** a la **COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACIÓN JDS LTDA**., a reconocer y pagar en favor del señor **JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO**, las siguientes sanciones por no dar cumplimiento a lo establecido en el articulo 99 de la Ley 50 de 1990:*

DESDE	***HASTA***		***DIAS***	***SANCIÓN***
15/02/2019	*14/02/2020*	*$781.242*	*360*	*$9.374.904*
15/02/2020	*14/02/2021*	*$828.116*	*360*	*$9.937.932*
15/02/2021	*14/02/2022*	*$877.803*	*360*	*$10.533.636*
			TOTAL	***$29.846.472***

SEGUNDO: CONFÍRMASE, en lo demás, la **Sentencia No. 032 del 24 de febrero de 2022,** proferida por el **Juzgado Doce Laboral del Circuito** de **Cali**, en todo lo demás, conforme se dijo en la parte motiva.

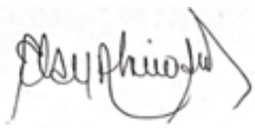
TERCERO: Costas de esta instancia a cargo de **COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION JDS LTDA.,** fíjanse como agencias en derecho a favor de **JHON JAIRO CHAMORRO AGUDELO** y a cargo de la **COMPAÑÍA INTEGRAL DE ADMINISTRACION JDS LTDA..,** la suma de cinco millones de pesos m/cte. ($5.000.000)

CUARTO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente



ALVARO MUÑIZ AFANADOR
Magistrado

ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada