



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA  
SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL**

**M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ**

Proceso: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: NORBEY POLANCO MONTEALEGRE  
Demandado: BAKER HUGHES DE COLOMBIA  
Radicación: 41001310500220160080601  
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA

Neiva, veintiséis (26) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

*Discutido y aprobado mediante Acta No. 084 del 26 de agosto de 2021*

**1. ASUNTO**

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandada contra la sentencia proferida el 12 de abril de 2018, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva (H).

**2. ANTECEDENTES**

**2.1. LA DEMANDA**

Mediante escrito presentado a la jurisdicción el día 17 de noviembre de 2016, el señor NORBEY POLANCO MONTEALEGRE formuló demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de BAKER HUGHES DE COLOMBIA, pretendiendo se declare que la terminación del contrato de trabajo que se verificó entre las partes obedeció a su estado de salud; que al momento de la terminación del contrato el trabajador se encontraba en estado de debilidad manifiesta y limitación física, deviniendo en ineficaz el despido; que se ordene a la demandada proceder a su reintegro al cargo que venía desempeñando o uno de mejores condiciones, con el pago de salarios, prestaciones y aportes a seguridad social dejados de percibir; y el pago de la sanción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

Las pretensiones se apuntalaron en los siguientes hechos:

Que el día 19 de agosto de 1997 celebró contrato de trabajo a término indefinido con BAKER HUGHES DE COLOMBIA, en virtud del cual fue vinculado como auxiliar de



operaciones, pasando posteriormente a ser operador de segmentación y, finalmente, especialista de logística, cargo en el que fue ubicado por recomendación médica.

Que el último salario devengado ascendió a \$3.470.177.00.

Que como consecuencia de las afectaciones de salud padecidas desde el año 2007, debido a condiciones de trabajo inadecuadas, fue calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila con un 18.05% de pérdida de capacidad laboral, de origen profesional.

Que después de la calificación continuó con su proceso de rehabilitación con controles por parte de la ARL.

Que el día 29 de junio de 2016 fue informado de que a partir de la fecha se daba por finalizado el contrato de trabajo sin justa causa y con el pago de la indemnización correspondiente.

Que, como consecuencia de una orden de tutela de primera instancia que dispuso el reintegro, el pago de emolumentos laborales y la indemnización de 180 días de salario de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la demandada dispuso su reintegro al cargo mediante oficio del 11 de agosto de 2016, pese a lo cual nunca le fueron asignadas nuevamente sus funciones, quedando a la espera del requerimiento del empleador.

Que el fallo de segundo grado, del 20 de septiembre de 2016, modificó el de primera instancia, condicionando los efectos del amparo a la interposición de la demanda ordinaria laboral dentro de los cuatro (4) meses siguientes, revocó la orden de reintegro y la condena al pago de salarios dejados de percibir, dejando vigente el pago de la indemnización por despido ilegal.

Que, como consecuencia de lo anterior, el 02 de noviembre de 2016 la empleadora le comunicó que, conforme al fallo de tutela de segunda instancia, los efectos del despido acaecido el 29 de junio de 2016 quedaron vigentes, procediendo a la desvinculación y la finalización del contrato de trabajo.



## 2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

La demandada replicó el libelo introductorio aceptando la existencia de una relación laboral entre las partes en los extremos laborales indicados, clarificando que el contrato de trabajo fue a término fijo y no de duración indefinida. Agregó que el contrato se suscribió inicialmente con BJ SERVICES COMPANY S.A. la cual fue adquirida por BAKER HUGHES DE COLOMBIA, operando la sustitución patronal.

Respecto del despido del trabajador, señaló que la terminación fue sin justa causa debido a que a la empresa se le hizo imposible mantener el cargo desempeñado por el señor POLANCO MONTEALEGRE, como consecuencia de la crisis mundial del sector de hidrocarburos, pagándose la correspondiente indemnización por el monto de \$47.431.660, a tono con lo previsto en el artículo 64 del CST, no sin antes haberle propuesto acogerse al plan de retiro voluntario que fue implementado por la compañía ante la imposibilidad de mantener los puestos de trabajo.

Recalcó que no hubo nexo de causalidad entre la finalización del contrato de trabajo y el estado de salud del actor, dado que el despido se produjo cinco (5) años después de la calificación del trabajador.

En lo atinente al último cargo desempeñado, precisó que el actor no podría realizar todas las funciones inherentes al mismo debido a que no contaba con los estudios requeridos, además de que tenía recomendaciones médicas expedidas por la ARL COLMENA que se lo impedían, las cuales fueron acatadas en su integridad por la empresa.

Refiriéndose a la calificación de la pérdida de capacidad laboral del demandante, adujo que, mediante comunicación del 13 de agosto de 2010, la ARL COLMENA le informó a BAKER HUGHES DE COLOMBIA que el actor recibió, por esa causa, una indemnización equivalente a 8.5 ingresos base de liquidación.

Aceptó lo referente al trámite de tutela, relievando que el fallo de segunda instancia revocó parcialmente el de primer grado, al concluir que el despido no se dio por razones discriminatorias, sino por el momento coyuntural en que se encontraban las empresas petroleras en ese momento.



Con relación a las pretensiones se opuso a su prosperidad por considerar que no se vulneró derecho alguno del demandante y que se pagaron oportunamente las obligaciones laborales de ley.

Como excepciones de fondo formuló las que denominó “EXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO Y USO DE FACULTADES DEL EMPLEADOR PARA DARLO POR TERMINADO UNILATERALMENTE”, “IMPROCEDENCIA DE LA DECLARATORIA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA”, “INEXISTENCIA DE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 361 DE 1997”, “INEXISTENCIA DE PRUEBA QUE DEMUESTRE QUE EL DESPIDO HAYA SIDO CONSECUENCIA DE LA SUPUESTA DISCAPACIDAD DEL DEMANDANTE”, “INCUMPLIMIENTO DE LA DEMANDANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA DE LA DEBILIDAD MANIFIESTA Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR”, “ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA”, “COBRO DE LO NO DEBIDO”, “PRESCRIPCIÓN”, “BUENA FE” y “GENÉRICA”.

### **3. SENTENCIA APELADA**

En audiencia celebrada el 12 de abril de 2018 el juez de primer grado concedió las pretensiones de la demanda: declaró la ineficacia del despido, señalando que el contrato a término indefinido persistía entre las partes y ordenó el reintegro del trabajador con el pago emolumentos laborales dejados de percibir.

Para sustentar su decisión precisó que no existe ningún debate respecto de la existencia del contrato de trabajo entre los extremos litigiosos y que los lindes temporales del mismo fueron los reseñados en el escrito introductorio del proceso. Adujo que la prueba demuestra que a la terminación del vínculo le fueron pagados al actor las correspondientes prestaciones sociales, la indemnización por despido sin justa causa y la sanción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como producto de una orden de tutela.

Del mismo modo puntualizó que, conforme al dictamen pericial obrante en el expediente, está probada la pérdida de capacidad laboral del demandante y que la misma es de origen laboral, concluyendo que al momento de la finalización del contrato, el trabajador se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta, disminuido laboralmente a consecuencia de las patologías que lo aquejaban teniendo, incluso, que ser reubicado con restricciones por determinación de la ARL.

Partiendo de lo anterior y aunado al hecho de que la empleadora conocía las condiciones de salud del trabajador, aseveró que el hecho de que no estuviera el



actor en incapacidad temporal no relevaba a la empleadora de la obligación de solicitar el permiso para despedir ante el Ministerio del Trabajo, ya que, en caso de existir limitaciones para trabajar, así lo exige la Ley 361 de 1997; agregando que tampoco se justifica el despido en la precaria situación financiera de la empresa, habida consideración que, a tono con lo previsto en el artículo 28 del CST, el trabajador jamás puede correr con las pérdidas del empleador.

Tras citar la sentencia SU-049 de 2017 de la Corte Constitucional y la sentencia de la Sala de Casación Laboral con radicación 57067 del 06 de diciembre de 2017, concluyó que, aunque las cortes sostienen posiciones disímiles en cuanto al tema debatido, en este caso el actor se ubica dentro del marco de protección establecido por ambas líneas jurisprudenciales, ya que al tener una pérdida de capacidad laboral del 18%, está disminuido físicamente y en un porcentaje superior al 15%, como lo exige la Sala de Casación Laboral.

Finalmente, resaltó que las sentencias de la Corte Constitucional son de obediencia obligatoria por provenir de la autoridad encargada de proteger la integridad de la Constitución, siendo sus providencias una interpretación auténtica de la Carta.

Por lo anterior, accedió a las pretensiones de la demanda, ordenando el reintegro del trabajador con el pago de emolumento laborales dejados de percibir y declarado imprósperas las excepciones.

#### **4. RECURSO DE APELACIÓN**

Al ser desfavorable la sentencia a la parte demandada, su apoderada formuló recurso de apelación solicitando la revocación del fallo que definió la primera instancia.

Adujo que erró el despacho al valorar la declaración de TERESITA CARDONA como una confesión de la entidad demandada, ya que la testigo fungió como asesora externa de la compañía y no tuvo vinculación laboral alguna, de tal suerte que no podía comprometer la responsabilidad de la empresa. En su criterio, el fallo no podía fundamentarse en dicha declaración por cuanto la decisión de no solicitar la autorización para el despido ante el Ministerio fue adoptada por ella, sin comprometer a BAKER HUGHES DE COLOMBIA.



Argumentó que existe una confusión entre los conceptos de pérdida de capacidad laboral e incapacidad laboral, ya que el señor POLANCO al momento de la terminación del contrato de trabajo padecía la primera por haber sido calificado con un 18%, pero no estaba en condición médica de incapacidad dado que se encontraba prestando sus servicios de manera normal, es decir, estaba cumpliendo con las labores encomendadas por la empresa, de manera que podía hacer parte del mercado laboral y por ello no era sujeto de especial protección.

Señaló que, de conformidad con la sentencia SU- 049 de 2017, se debe probar el nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y la discapacidad del trabajador, y en este caso, el demandante no desvirtuó lo dicho por la compañía sobre que la razón de la finalización del vínculo fue la situación financiera que atravesaba BAKER HUGHES DE COLOMBIA para la época de los hechos.

Respecto a la posibilidad que tienen las compañías de terminar los contratos de trabajo por crisis financieras, citó la sentencia T-1040 de 2001, reiterando que no se comprobó al interior del proceso que la terminación del contrato estuviera asociada a la situación de salud del señor POLANCO MONTEALEGRE, sino que ello obedeció a una situación financiera que obligó a la compañía a reducir la nómina en más de un 50%.

Finalmente, resaltó que la protección de estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con pérdida de capacidad laboral corresponde a aquellos con una pérdida superior a la moderada, esto es, superior al 25%, como lo ha sostenido en reiterados pronunciamientos la Sala de Casación Laboral, lo cual no corresponde a la situación del actor a quien se le determinó una pérdida de capacidad laboral del 18%.

## **5. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA**

Mediante auto del 23 de abril de 2021 se ordenó imprimir al presente asunto el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, corriendo traslado a las partes para presentar sus alegatos de conclusión, primero a la recurrente y, posteriormente, a la no recurrente.

### Parte recurrente (demandado)

Reiteró que la causa de terminación del contrato de trabajo del actor no estuvo relacionada con sus condiciones de salud, ya que el 13 de agosto de 2010 la ARL COLMENA le informó a BAKER HUGHES DEL COLOMBIA que a causa de la enfermedad profesional padecida por el demandante se le canceló una indemnización conforme al porcentaje de pérdida de capacidad laboral y que el despido se produjo el 29 de junio de 2016, esto es, cinco (5) años después de haber tenido conocimiento de la discapacidad del trabajador y cuando este no se encontraba en incapacidad médica, de manera que su estado de salud no le impedía desarrollar sus actividades laborales en condiciones de normalidad.

Precisó que para el año 2014 los resultados financieros obtenidos por la empresa fueron desfavorables debido a la caída de los precios del petróleo a nivel global, lo que perjudicó a las empresas del sector, incluyendo a BAKER HUGHES DE COLOMBIA, obligándola a ofrecer a sus trabajadores un plan de retiro voluntario y/o a terminar unilateralmente los contratos de trabajo de los empleados que no eran absolutamente indispensables con el pago de la correspondiente indemnización, como ocurrió con el señor NORBEY POLANCO MONTEALEGRE, quien no quiso acogerse al plan de retiro voluntario y tuvo que ser desvinculado unilateralmente por la empresa.

Señaló que, como consecuencia de la crisis del sector de los hidrocarburos, la demandada, entre 2014 y 2018, tuvo que dar por terminados setecientos noventa y cinco (795) contratos de trabajo, no solamente el del señor POLANCO MONTEALEGRE, agregando que, de conformidad con la sentencia T-1040 de 2001, *“cuando se demuestra que el despido de una mujer embarazada o un directivo sindical no se debe a tales circunstancias, sino, por ejemplo, a un proceso de reestructuración en el que las personas son despedidas por igual, se desvirtúa la intención del empleador de hacer uso indebido de su facultad de despido (...)”*.

Puntualizó que el demandante debía acreditar que la causa de terminación del contrato fue su condición de salud y que ello no pudo probarse en el proceso, por el contrario, lo que quedó probado es que a la fecha de terminación de la relación laboral el actor no estaba en incapacidad médica ni en condición de discapacidad en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, solo asistía a controles médicos, de tal suerte que podía desplegar normalmente su actividad laboral.



Tras citar algunos apartes de sentencias de la Corte Constitucional, indicó que el reintegro al puesto de trabajo solo es viable cuando se demuestra que el despido se produjo a causa de la discapacidad o enfermedad del trabajador, es decir, cuando se acredita el nexo de causalidad entre la debilidad manifiesta por estado de salud o incapacidad y la desvinculación laboral, situación que no aconteció en el asunto bajo estudio, tal como se dejó sentado en la sentencia de tutela proferida el 20 de septiembre de 2016 por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Neiva.

Insistió en que el fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, conforme a la Ley 361 de 1997, el Decreto 2463 de 2001 y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, aplica para quienes padecen una limitación superior al 25%, debiéndose acreditar, además, el conocimiento que tenía el empleador del estado de salud del trabajador y el nexo de causalidad, es decir, que efectivamente el contrato feneció a causa de las patologías presentadas por el trabajador.

Finalmente, resaltó que, con ocasión de la sentencia de tutela la demandada pagó, por compensación, la suma equivalente a 180 días de salario, debiendo el actor, posteriormente, reintegrar a la empresa el valor de \$21.752.662, lo cual realizó el 17 de agosto de 2016, mediante consignación realizada en Citibank.

#### Parte no recurrente (demandante)

La apoderada judicial del demandante presentó sus alegatos señalando que el amparo foral contenido en la Ley 361 de 1997 fue extendido por la jurisprudencia constitucional no solo a los trabajadores discapacitados, sino también a aquellos en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, caso en el cual es necesario para el empleador solicitar el correspondiente permiso ante el Ministerio del Trabajo, previo al despido, so pena de incurrir en ineficacia del este y el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario.

Adujo que dicho amparo aplicará cuando se acredite que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desarrollo de sus actividades; que la condición de debilidad manifiesta es conocida por el empleador y que no exista justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma obedece a un acto discriminatorio.

Que en el caso bajo examen quedó acreditada la existencia del contrato de trabajo entre las partes desde el 19 de agosto de 1997 hasta el 29 de junio de 2016; que el

vínculo finalizó sin justa causa mientras el trabajador se encontraba en un proceso de rehabilitación con la ARL COLMENA, tras haber sido calificado con una pérdida de capacidad laboral superior al 18%; y que la situación era de pleno conocimiento de la empleadora, habida consideración que el trabajador tenía restricciones, recomendaciones laborales, e incluso, una reubicación laboral en el año 2016.

Conforme a lo anterior, consideró que la demandada abusó de su poder al proceder al despido sin contar con la autorización del Ministerio del ramo, quien debía verificar que la decisión adoptada por la compañía no se encontraba asociada a la condición de salud del trabajador sino a una causal objetiva, trámite que al no haberse adelantado implica la presunción de un despido discriminatorio que amerita la confirmación del fallo condenatorio.

## **6. CONSIDERACIONES**

### **6.1. PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme lo planteado en el recurso de apelación, corresponde a esta magistratura determinar si incurrió en error el juez de primera instancia al despachar favorablemente las súplicas de la demanda al hallar acreditados los presupuestos legales y jurisprudenciales para conceder al actor la estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

### **6.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO**

Para entrar a resolver el problema jurídico planteado sea lo primero precisar que no existe controversia en este asunto sobre la existencia de un contrato de trabajo entre las partes desde 1997 hasta 2016; que el mismo fue terminado sin justa causa por el empleador; que al momento de la terminación del contrato el actor se hallaba calificado con una pérdida de capacidad laboral superior al 18% de origen laboral y que el empleador era conocedor de dicha situación. Dichos presupuestos son aceptados de consuno por las partes, por tanto, el tema que suscita el pronunciamiento de esta Sala es establecer si hubo una relación de causalidad entre las condiciones de salud del trabajador y la determinación de la empleadora, de manera que se justifique la aplicación del amparo foral regulado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En la jurisprudencia nacional han existido diferencias en torno a si la estabilidad laboral reforzada ampara solo a quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si, por el contrario, su cobertura se extiende a aquellos trabajadores que, pese a sus condiciones precarias de salud, no cuentan con una calificación de esta naturaleza.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia venía sosteniendo que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, es decir, que sólo se aplica a quienes tienen la “*condición de limitados por su grado de discapacidad*” en los términos del Decreto 2463 de 2001. Sin embargo, recientemente, dada la derogatoria del decreto en mención, ha precisado lo siguiente:

*“(...) lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo (CSJ SL5181-2019) y que “no cualquier quebranto de salud del trabajador o el simple hecho de encontrarse en incapacidad médica lo hace merecedor de la garantía a la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL2797-2020). Lo esencial, entonces, es que exista una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral (ibídem).*

*(...)*

*“(...) la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. (CSJ SL2841-2020).*

*Ahora bien, tal como lo señala la recurrente, para determinar la relevancia de la discapacidad, la Corte ha acudido históricamente a los grados y porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2436 de 2001. De ahí su inconformidad, porque no se exigió prueba de que la pérdida de capacidad laboral de la accionante fue superior al 15%. Sin embargo, cumple recordar que ese precepto fue derogado por el Decreto 1352 del 26 de junio de 2013, de suerte que, dicho referente normativo no estaba vigente para el momento en que se produjo la terminación del vínculo (11 de julio de 2013). Por tanto, en estricto sentido, no es posible concluir que el Tribunal violara la ley, al dejar de lado el porcentaje acreditado en el expediente. (...) Como se explicó líneas atrás, el criterio de esta Corporación de cara a esta exigencia es consistente y se desprende del sentido y alcance asignado al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por manera que no pende de la vigencia del Decreto atrás mencionado. Conforme a lo anterior, el Tribunal se equivocó al considerar, en forma por demás ambigua, que era suficiente la sola presencia de una debilidad manifiesta por motivos de salud para conceder la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de*

*1997. Lo anterior, por cuanto en criterio de la Corte, una intelección de ese talante «rompe la justificación de tal medida excepcional, pues, con la ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la acción afirmativa de la estabilidad laboral reforzada se afecta la proporcionalidad de la medida (CSJ SL2841-2020)”<sup>1</sup>.*

Por otra parte, la Corporación había precisado en la sentencia CSJ SL36115 del 16 marzo de 2010, reiterada en la SL35794 del 10 agosto de 2010, que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En sentencia SL 1360 de 2018, recogió dicho criterio para sostener lo siguiente:

*“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.*

*Así las cosas, la Corte abandona su criterio (...) En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada<sup>2</sup>”.*

Del mismo modo, en dicho pronunciamiento la Sala varió su postura respecto a la autorización que debe solicitarse a la autoridad administrativa para la terminación del contrato de trabajo de personas en condición de discapacidad, indicando que *“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 (...)”.*

<sup>1</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3488-2020, Radicación N°. 78266 del 16 de septiembre de 2020. M.P. Jorge Prada Sánchez.

<sup>2</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1360-2018, radicación 53394 del 11 de abril de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Por su parte, la Corte Constitucional ha precisado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda sino que es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, el trabajador puede verse discriminado por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

En sentencia SU-049 de febrero de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional, ante los criterios disímiles sobre el tema, unificó la interpretación sobre el asunto, reiterando que el fuero de estabilidad ocupacional reforzada no requiere de una calificación previa que establezca una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda y extendiendo dicho amparo a aquellas personas que prestando sus servicios bajo modalidades diferentes a la relación laboral subordinada, 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, debiéndose hablar, entonces, no de estabilidad laboral reforzada sino de estabilidad ocupacional reforzada.

Analizando el acopio probatorio de cara a la jurisprudencia antes citada, concluye la Sala, al unísono con el juez *a quo*, que el accionante cumple los presupuestos para ubicarse a la sombra del amparo foral por salud, pues, existe suficiente evidencia de que el señor NORBEY POLANCO MONTEALEGRE padecía una pérdida de capacidad laboral superior al 18% al momento de la terminación del contrato de trabajo, en razón a una “Radiculopatía L4-L5, calificada por la Junta Regional de Calificación de Huila (fl. 254–257) y hay certidumbre de que dicha situación lo ubicaba en una condición de debilidad manifiesta al dificultarle sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, pues, en virtud de ello, tuvo incapacidades médicas y terapias (fl. 77, 81, 91, 92 ), restricciones ordenadas por la ARL COLMENA relacionadas con la conducción de vehículos y el manejo de cargas



(fl.41, 42, 62, 64, 66, 83, 99 ), incluso, había ameritado en años anteriores una reubicación de puesto de trabajo, según lo dieron a conocer los declarantes CAROLINA ABRIL FERNÁNDEZ y CESAR LOZANO.

Se observa en el recaudo probatorio que pese a que el actor no estaba en incapacidad médica para el momento de la terminación del contrato, sí tenía restricciones y recomendaciones médicas para desempeñar sus funciones a consecuencia de su pérdida de capacidad laboral; esta situación implica que el trabajador padecía de una mengua en su estado de salud que era de conocimiento de su empleadora y de sus compañeros de trabajo al haber sido calificado y reubicado en atención a las limitaciones que tenía para realizar de manera normal las funciones para las cuales fue contratado. Nótese que en la contestación de la demanda la opositora indica que el actor no podía realizar a cabalidad las funciones de su cargo debido a que no contaba con los estudios suficientes y tenía restricciones ordenadas por la ARL.

Al expediente se aportó la historia clínica ocupacional del demandante (fl. 27 – 166) donde se avizora claramente que desde el año 2007 el señor POLANCO MONTEALEGRE empezó a presentar problemas a nivel de la columna vertebral, lo cual le ameritó tratamiento farmacológico para manejo del dolor (fl. 39, 40, 80, 106) e incluso quirúrgico (fl. 89, 93) y un seguimiento por parte de la ARL y por parte de la entidad empleadora como se observa en los exámenes ocupacionales (fl. 29, 52, 62); ello constituye prueba suficiente de que el estado de salud del trabajador estaba afectado de manera permanente, hecho que lo ubica en una situación de desigualdad y, por tanto, de indefensión y debilidad manifiesta.

Es importante resaltar que la estabilidad laboral reforzada es una excepción, no es la regla y, por tanto, no cualquier quebranto de salud hace a un trabajador beneficiario de dicho amparo. Conforme a la jurisprudencia actual la afectación de salud que amerita la estabilidad laboral reforzada debe tener una magnitud suficiente para poner al trabajador en condiciones de desigualdad frente a los demás al impedirle sustancialmente realizar sus actividades laborales en condiciones de normalidad, tornándolo en un sujeto de especial protección constitucional, a fin de evitar que sea víctima de tratos discriminatorios. Es precisamente esta la situación que se observa en el plenario respecto de NORBEY POLANCO MONTEALEGRE, pues, tras soportar varios años un padecimiento lumbar originado en su actividad laboral, el actor perdió más del 18% de su capacidad laboral y tenía limitaciones permanentes para realizar ciertas acciones propias de su actividad laboral, lo que

demuestra que no se hallaba en condiciones de igualdad frente a los demás compañeros que contaban con la plenitud de su fuerza de trabajo y, en consecuencia, era probable que enfrentara barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo.

En el asunto bajo examen la prueba revela claramente que el señor NORBEY POLANCO MONTEALEGRE estaba en las condiciones descritas y que su empleador –como se aceptó en la contestación de la demanda y lo demuestra la prueba documental (fl. 41, 97, 113, 229, 309)- tenía pleno conocimiento de la situación, es por ello que considera la Sala procedente concederle el pretendido fuero, pues, además de que se evidencia que su quebranto de salud tenía las dimensiones señaladas, quedó demostrado que su empleador no cumplió con el procedimiento trazado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que de manera deliberada, como lo precisó la señora TERESITA CARDONA DE CARDEÑO, procedió a la terminación del contrato sin solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo (fl. 311).

Al respecto es pertinente clarificar que en criterio de la Corte Constitucional esta autorización se requiere siempre que se pretenda despedir a un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta. Para la Sala de Casación Laboral no es obligatorio acudir al inspector del trabajo cuando el empleador alega una justa causa de despido, por cuanto ello enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva. En este caso, el despido del trabajador se dio de manera unilateral y sin justa causa, es decir, el empleador no fundamentó el rompimiento del vínculo en ninguna de las causales que para el efecto consagra la legislación laboral, lo que implica que, cualquiera de las líneas jurisprudenciales que se siga conduce al mismo punto: el despido se presume discriminatorio en razón al estado de salud del demandante, el conocimiento del empleador y el despido sin justa causa.

No desconoce la Sala que con las declaraciones testimoniales de CAROLINA ABRIL FERNÁNDEZ, CÉSAR LOZANO y TERESITA CARDONA DE CARDEÑO quedó acreditado que para la época de los hechos BAKER HUGHES DE COLOMBIA, como otras empresas del sector de hidrocarburos, presentaban una condición financiera desfavorable como consecuencia de la caída de los precios del petróleo, pero al ser el caso del demandante un evento de especial atención por su situación constitucionalmente relevante, ese hecho no es suficiente para desvirtuar la presunción de discriminación, pues, no se logró establecer que esa situación financiera fuera la real causa del despido; la demandada no acreditó que no existía

ninguna forma de reubicar al trabajador en otro cargo o que se agotaron todas las posibilidades sin que fuera posible mantener el vínculo con el trabajador.

Conforme al testimonio de CÉSAR LOZANO para la época de los hechos se despidió cerca del 50% de los trabajadores, pero se ignora por qué el demandante no estuvo en el grupo de los empleados que quedaron con su contrato de trabajo vigente, sino que fue de aquellos perjudicados con los despidos masivos. No se comprende cuáles fueron los parámetros que tuvo la empresa para determinar cuáles trabajadores quedaban y cuales salían y si el demandante cumplía o no con los criterios para conservar el empleo. Dado que BAKER HUGHES DE COLOMBIA no cumplió con esa carga probatoria, quedan dudas a este respecto ya que no es posible dilucidar si la empresa pudo haber despedido otro trabajador que no tuviera las restricciones de salud del demandante, en lugar de a éste; o si simplemente se valió del momento coyuntural para prescindir de un empleado que claramente estaba reducido en su capacidad laboral debido a su enfermedad profesional.

El hecho de que se haya acreditado que la compañía enfrentaba una crisis económica y que había cerrado operaciones como lo hicieron otras empresas de la industria no es suficiente para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que opera en este caso por disposición legal, pues, no es posible establecer con las pruebas allegadas si efectivamente la demandada tenía otras opciones frente al trabajador que fueran menos lesivas para sus derechos fundamentales que el despido unilateral. Ante esta falta de prueba es la demandada BAKER HUGHES DE COLOMBIA quien está obligada a soportar la carga y no el demandante, como lo afirmó su apoderada en los alegatos de segunda instancia, pues, no es el trabajador quien debía probar que su despido fue discriminatorio, sino que le correspondía a la empresa desvirtuar la presunción. En palabras de la Sala de Casación Laboral al trabajador *“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”*.

En este orden de ideas, encuentra la Sala que concurren todos los presupuestos para dispensar al demandante la protección del fuero invocado, pues, se acreditó la condición de debilidad manifiesta del trabajador a consecuencia de su limitación para



realizar sus actividades laborales en condiciones de normalidad; el conocimiento pleno que tenía la entidad empleadora de dicha situación y el despido unilateral e injustificado del trabajador, todo lo cual hace presumir un despido ilegal que no pudo desvirtuar BAKER HUGHES DE COLOMBIA.

Conforme a los anteriores considerandos, resulta ser negativa la respuesta al problema jurídico planteado, siendo procedente confirmar en su totalidad el fallo apelado tras hallar soportados legal y probatoriamente los razonamientos del juez de primer grado que lo llevaron a despachar favorablemente las súplicas de la demanda.

En relación con los montos de las condenas dinerarias impuestas en la sentencia apelada, ningún pronunciamiento hará la Sala comoquiera que dicho asunto no fue objeto del recurso.

## 7. COSTAS

Vistas las resultas del proceso y atendiendo lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P., aplicable a asuntos laborales en virtud de la remisión expresa del artículo 145 del C.P.T. y S.S., se impondrá condena en costas al recurrente (demandada) ante la improsperidad de su alzada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## 8. RESUELVE

**PRIMERO. - CONFIRMAR** en su integridad el fallo apelado, conforme a lo motivado.

**SEGUNDO. – CONDENAR** en costas a la parte demandada ante la improsperidad de la alzada.

NOTIFÍQUESE



*Edgar Robles Ramírez*  
EDGAR ROBLES RAMÍREZ

*Ana Ligia Noriega*  
ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

*Luz Dary Ortega Ortiz*  
LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

**Firmado Por:**

**Edgar Robles Ramirez  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Luz Dary Ortega Ortiz  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Ana Ligia Camacho Noriega  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 003 Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila**

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

Código de verificación:

**7ef7943f8fab6196b670e3083253aae738f7fe1ce50ad474bd4b33416cdc8bb9**

Documento generado en 26/08/2021 02:19:00 PM