

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
POPAYÁN  
SALA LABORAL**

**Magistrado Ponente:  
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Popayán, diecinueve (19) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

<b>PROCESO</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>MARICEL CAMILO VIVAS</b>
<b>DEMANDADOS</b>	<b>CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CAUCA – COMFACAUCA</b>
<b>RADICADO Nro.</b>	<b>19-573-31-05-001-2019-00019-01</b>
<b>INSTANCIA</b>	<b>APELACIÓN SENTENCIA</b>
<b>TEMA</b>	<b>Estabilidad laboral reforzada</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>Se CONFIRMA la sentencia de primera instancia objeto de apelación.</b>

**1.- ASUNTO A TRATAR:**

De conformidad con lo señalado en el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que

firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **RECURSO DE APELACIÓN** propuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, contra la sentencia de primera instancia proferida el doce (12) de marzo del año dos mil veinte (2020), por el Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada, Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

## **2. ANTECEDENTES**

### **2.1. Hechos y pretensiones de la demanda:**

La demandante pretende: **(i) Se declare** que entre esta y la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CAUCA – COMFACAUCA existió una relación contractual que se rigió por un contrato de trabajo a término fijo. **(ii) Se declare** el despido ineficaz o sin solución de continuidad y por lo tanto se ordene el reintegro de la demandante. **(iii) Se condene** al pago de salarios dejados de percibir, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones, aporte a pensión, salud desde el 1 de julio de 2018, y la indemnización de la Ley 361 de 1997.

Como hechos que sustentan la demanda, sostuvo que prestó sus servicios personales, reglados por un contrato de trabajo a término fijo a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CAUCA – COMFACAUCA en la IPS CLINICA COMFACAUCA de Puerto Tejada, como auxiliar de servicios hospitalarios IV (higienista oral), con un salario de \$1.005.000.

Que se estipularon dos contratos de trabajo, el primero, del 10 de agosto de 2015 al 30 de septiembre de 2015, con sus prórrogas correspondientes, finalizando el 30 de junio de 2017; y el segundo, del 3 de agosto de 2017 al 31 de diciembre de 2017, con sus respectivas prórrogas también, finiquitando el 30 de junio de 2018.

Agregó, en razón al despido sin justa causa por parte del empleador, el 30 de junio de 2018, ha sufrido perjuicios que deben ser objeto de indemnización y que elevó una reclamación verbal sobre las causas del despido, sin obtener una respuesta concreta.

Señaló que a finales de febrero de 2018 presentó un primer episodio en el cual su mano izquierda se encalambró, con dolor y adormecimiento, siendo relevada por su compañera MARY ALEXANDRA CARABALI y que en el mes de abril de 2018 se repitió tal situación, aspecto que fue evidenciado por su coordinadora NATALY FRANCO del consultorio odontológico de la IPS COMFACAUCA, quien le aconsejó que fuera al médico.

Consecuencialmente, le asignaron cita para el 22 de junio de 2018 en su EPS, el 23 de junio de 2018 le tomaron exámenes y el 4 de julio de 2018 se le diagnosticó TENOSINOVITIS DE ESTILOIDES RADIAL (DE QUERVAIN).

Argumentó, además, que fue despedida en estado de debilidad manifiesta ya que en el momento de su despido se encontraba en evolución de accidente de trabajo ocurrido el 27 de junio de 2018, con tratamiento médico, citas médicas pendientes y lectura de exámenes; por lo que se requería el permiso del Ministerio de Trabajo para poner fin a la relación laboral.

Reiteró que su jefe inmediata NATALY FRANCO, coordinadora de odontología y el coordinador de la IPS clínica COMFACAUCA JORGE ELIECER DIAZ, tenían pleno conocimiento de su accidente de trabajo y la enfermedad de su mano.

Que solicitó verbalmente la realización de su examen de retiro y ante la negativa, instauró acción de tutela, en la cual solicitó el reintegro; siendo programado dicho examen para el 17 de diciembre de 2018.

Por último, indicó que, adicional a los hechos mencionados, la no prórroga se debió a situaciones subjetivas, siendo una terminación

unilateral y sin justa causa; y que su examen de retiro fue sesgado y parcial.

## **2.2. Respuesta de CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CAUCA – COMFACAUCA**

La llamada a juicio contestó la presente demanda (folios 128 a 146) en la cual aceptó la existencia de dos vinculaciones laborales independientes, aduciendo que terminaron por vencimiento del plazo fijo pactado y en lo medular, aceptó también la ocurrencia del accidente de trabajo a la demandante. En lo restante **se opuso a todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.**

Propuso las excepciones de mérito que denominó: *“inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada”, “prescripción”, “buena fe”, “compensación”, “cobro de lo no debido” y las demás que se encuentren probadas y se declaren de oficio.*

## **3. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:**

El Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada, Cauca, se constituyó en AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO el doce (12) de marzo del año dos mil veinte (2020), y cumplidas las ritualidades de rigor, procedió a dictar sentencia en la cual: **Declaró** que entre la señora MARICEL CAMILO VIVAS y la demandada, existieron sendos contratos de trabajo a término fijo, así: El primero del 10 de agosto de 2015 al 30 de junio de 2017 y el segundo del 3 de agosto de 2017 al 30 de junio de 2018, los cuales finiquitaron por terminación del plazo fijo pactado; consecuentemente, **absolvió** a la demandada COMFACAUCA, de las demás pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte actora.

**El Juez de Instancia** encontró debidamente probado, que existió un contrato laboral de trabajo a término fijo, ejecutado entre el 1 de agosto de 2017 y el 30 de junio de 2018 (sic); y otro contrato de trabajo que inició el 3 de agosto de 2017 y terminó el 30 de junio de 2018.

De otro lado, sostuvo que se presentaron oportunamente las respectivas cartas de terminación; y resaltó lo señalado en la última, en cuanto a que el contrato vencía el 30 de junio de 2018 y fue ratificada posteriormente con otro documento, en que determinaba lo mismo, por lo que las cartas y sus prórrogas se ajustan a derecho; concluyendo que el contrato terminó por vencimiento, causa legal de que trata el art. 61 del CST, literal C., esto es, terminación del plazo fijo pactado.

Indicó también que la demandante en su interrogatorio de parte fue clara en determinar que todas sus prestaciones sociales fueron canceladas y frente a ello no hay discusión.

Hizo mención a la jurisprudencia y normatividad relacionada con la estabilidad laboral reforzada y luego de la valoración de los medios de prueba documentales y testimoniales, concluyó, al momento de la terminación del contrato de trabajo, la actora no se encontraba en situación de discapacidad y no procede atender las pretensiones de la demanda.

#### **4. RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE:**

De la transcripción del extenso recurso de apelación, se resume y resaltan los apartes relevantes:

*“Apelo ... ..., manifestando el desacuerdo en la que no se le ha garantizado la protección, tanto constitucional y legal de mi apoderada MARICEL CAMILO desde la forma de que unos derechos fundamentales como inicialmente dije.*

*“... .. e igualmente ratifico la protección del artículo 25, 13, 47 y 53, pero quiero referirme en este momento al art. 53 que va a ser en consonancia con los alegatos que presentaré en este momento.*

*En consonancia ¿por qué?, porque el artículo 43 manifiesta que en caso de duda en algún factor sea más favorable a la persona más débil y en este caso la persona más débil, es la dte MARICEL CAMILO RIVAS que es mi apoderada en su amplio sentido.*

*Y quiero manifestar que desde un momento de que se motivó la sentencia hubo una interpretación errada o de transición que luego fue precisada, y podemos evidenciar que a folio 17 del expediente hay una aparición de las secuelas de tenosivitis (sic), diagnóstico presentado de Maricel Camilo y quiero dar claridad señores magistrados que ese fue el 22 de junio de 2018, 8 o 9 días antes de la terminación del contrato de la relación laboral que igualmente pues inicialmente el juez de primera instancia se refirió que estaba por fuera y que aparecieron de manera posterior, pero quiero decirle que esto fue dentro de la relación laboral y estamos y hemos dicho y fue dicho por el señor JORGE DIAZ, médico y nos dilucidó, así como igualmente lo dije en los alegatos que esto es una patología y figura en las historias clínicas que es por movimientos repetitivos que fueron diagnosticados, repito, dentro de la relación laboral y fueron detectados por su coordinadora, su jefe inmediata dentro de la relación laboral incluso lo dilucidó sobre la parte contractual, desde el primer contrato tuvo las primeras secuelas que al primer nombramiento se pudo evidenciar y eso lo estamos manifestando bajo la gravedad de juramento.*

A continuación insiste en la aplicación del artículo 53 en cuanto a la duda relacionada con aspectos meramente probatorios, particularmente sobre el conocimiento del empleador de las secuelas de la enfermedad diagnóstica al momento del despido por intermedio de la jefe inmediata, quien pudo incurrir en error administrativo de no comunicar a talento humano tal situación *“... ..que estaba presentando la*

*trabajadora en su momento y quiero decir que estas dificultades que estaba presentando fue dentro de las funciones y podemos decir que hay una historia que está refiriéndose a esas limitaciones a esas secuelas, y posteriormente ocho días después a folio 18 podemos mirar que el 4 de julio de 2018 esa historia ratifica el diagnóstico, pero no solo eso, la remite a salud ocupacional cuando la remite a salud ocupacional, efectivamente lo repito, lo dije en mis alegatos, es para ser reubicada y adicionalmente fueron enviadas unas terapias.”*

*(... ...)*

*Estamos mirando que trae unas secuelas de la primera historia y fue dentro de la relación laboral, y lo ratifican las historias posteriores y quiero decirle que esto, anteriormente, sin que existiera las historias clínicas, la primera la coordinadora Natalia, Natalí franco, jefe inmediata tenía pleno conocimiento, incluso fue ella la que sugirió que fuera efectivamente a consultar el médico.*

Luego expone consideraciones subjetivas sobre las posibles consecuencias a futuro de la enfermedad diagnosticada y del accidente del punzón en el dedo y que el empleador aprovechó que la actora no estaba incapacitada para entregarle la carta de despido.

Enseguida, reitera en la existencia de la debilidad manifiesta al momento del despido, recalcando en la omisión del examen de retiro, con el cual se podía evidenciar tal situación y agrega “...  
*...que si bien es cierto en el certificado último que se profiere, certifica que si existió accidente de trabajo y la respuesta es no y al expediente se dice sí, significa de que fueron una de las causales de la inconsistencia, del desacuerdo de mi apoderada del médico que le practicó lo del examen de retiro, no es decir, de yo poder refutar en este momento sobre la sana crítica pero efectivamente se ve que él en su momento del examen de retiro, evidenciándose y fue apoyado, porque podemos decir que el examen fue de manera posterior, pero si analizamos bien el examen de retiro, esas patologías que él remite es acorde porque*

*él le presentó sus historias clínicas y fueron sus historias clínicas que él se remitió a través de su historia clínica es que dio el dictamen y informó que si existía restricciones, informa que sí, que si tenía dificultad para ejercer sus labores normales de trabajo, y dice que sí y le da a saber sobre las expresiones que por ahí subrayo en el tema que según ella por aumento de dolor, el tema de reclamación de mi apoderada señores magistrados sobre la expresión del médico, y adicional, manifestamos en los hechos que el médico le manifestó a ella que ella se dice salida de ese tema, que únicamente fue llamado para practicar ese examen, y que él no tenía más tema por eso es que el médico, el coordinador no conoce bien del médico porque fue contratado única y exclusivamente para practicar ese examen. Porque el despacho es conecedor y si se puede revisar todos los procesos en debilidad manifiesta, la médica ocupacional es la señorita Adela se me escapa el apellido.*

Solicita a la Sala laboral la revocatoria de la sentencia y que al momento de la sentencia “... ..se le haga la respectiva indexación de estas sumas y hasta la fecha en que efectivamente sea reintegrada a las labores sr juez.”

## **5. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Surtido el traslado a las partes para alegar, por el término de cinco (5) días a cada una, conforme lo dispuesto el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, se recibieron los siguientes alegatos:

**5.1. El apoderado judicial de la demandada COMFACAUCA,** solicitó se confirme la decisión de primera instancia, argumentando que a la fecha de terminación de la relación laboral, la demandante no podía ser considerada una persona con protección de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, pues para la data del preaviso y terminación del contrato de trabajo, no presentaba dificultades sustanciales para ejecutar con normalidad y regularidad sus labores y tampoco contaba con incapacidades,

recomendaciones, restricciones, ni con una calificación de pérdida de capacidad laboral.

De otro lado, agregó que desconocía totalmente cualquier afectación en la salud de la actora, lo que hace inviable su pretensión de reintegro; y que no existe un nexo entre la terminación del vínculo y el estado de salud de la demandante.

**5.2. El apoderado judicial de la parte demandante,** solicitó se revise y valore todas y cada una de las pruebas y actuaciones procesales, considerando que el juez de primera instancia no aplicó lo establecido en la ley 361 de 1997, artículo 26 y por lo tanto se revoque la sentencia impugnada y se acceda a las pretensiones de la demanda.

## **6. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES:**

**COMPETENCIA:** En virtud a que la providencia de primera instancia fue apelada por una de las partes intervinientes en el proceso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala del Tribunal es competente para desatar el recurso apelación contra la sentencia de primera instancia.

La apelación se resolverá con la aplicación del **principio de consonancia.**

**Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica** para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insanables.

## **7.- ASUNTOS SIN DISCUSIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA:**

De acuerdo a la situación fáctica probada y resuelto en primera instancia, sin discusión en esta instancia, la demandante estuvo vinculada laboralmente con la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CAUCA – COMFACAUCA, desde el 10 de agosto de 2015 hasta el 30 de junio del año 2017, mediante contrato de trabajo a término fijo que fue objeto de prórrogas, según la documental vista a folios 86 a 94 del cuaderno de 1ra instancia.

Posteriormente, las partes celebraron un segundo contrato de trabajo a término fijo, con extremos inicialmente del 3 de agosto de 2017 al 31 de diciembre de 2017, estipulándose un periodo de prueba de 30 días; y posteriormente fue objeto de las siguientes prórrogas: del 1 de enero del 2018 al 31 de marzo de 2018 y el 1 de abril del 2018 al 30 de junio de 2018, siendo debidamente liquidado en esta última data, según documental obrante a folios 95 a 101 del expediente digital de 1ra instancia.

Tampoco se discute, a través de misiva del 21 de mayo de 2018, COMFACAUCA preavisó a la demandante la no prórroga del segundo contrato de trabajo que vencía el 30 de junio de 2018, apareciendo consignado en dicho documento la firma de la demandante (fl. 99 del expediente digital de 1ra instancia).

## **8.- PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER:**

De conformidad con el recurso de apelación, los **PROBLEMAS JURÍDICOS** a resolver son:

1. ¿Al momento del preaviso y consecuente terminación del segundo contrato de trabajo a término fijo, el 30 de junio de 2018, la señora MARICEL CAMILO VIVAS se encontraba cobijada por la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada?

Al responder este cuestionamiento, se analiza si el Juez de Primera Instancia incurrió en los vicios de valoración probatoria alegados y si el empleador tenía conocimiento de la enfermedad y accidente laboral, padecidos por la actora al momento de la terminación del segundo contrato de trabajo.

2. ¿Procede declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, ordenar el reintegro de la trabajadora, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnización que reclama?
3. En caso de respuestas afirmativas a los asuntos anteriores, se debe establecer si tienen vocación de prosperidad las excepciones de prescripción y compensación que fueron planteadas por la pasiva.

## **9. RESPUESTA CONJUNTA A LOS DOS PRIMEROS PROBLEMAS JURÍDICOS, SOBRE LA EXISTENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, EL REINTEGRO Y CONDENAS SOLICITADAS:**

**Tesis de La Sala:** Esta Sala de Decisión concluye, no se cumplen a cabalidad todos los requisitos legales y que por vía de jurisprudencia se han definido para otorgar la protección laboral reforzada y sus beneficios, a la demandante.

A esta conclusión se arriba, por cuanto del estudio en conjunto de todos los medios de convicción legalmente aportados y decretados en el trámite procesal, se evidencia que **(i)** la trabajadora no se encontraba gozando de incapacidades médicas laborales vigentes, ni tampoco contaba con recomendaciones médicas o restricciones laborales, a la fecha del preaviso el 21 de mayo de 2018, como tampoco a la fecha de la terminación del contrato de trabajo por la empleadora el 30 de junio de 2018; **(ii)** si bien ocurrió un accidente de trabajo el 27 de junio de 2018, en virtud del cual la demandante fue incapacitada por los días 28 y 29 de junio de 2018, en todo caso, a la finalización del contrato de trabajo el 30 de junio de 2018, la

demandante tampoco contaba con nuevas incapacidades, restricciones, ni recomendaciones derivadas de dicho accidente.

En consecuencia, queda desvirtuada la presunción de que la terminación del contrato de trabajo se produjo en forma discriminatoria, por causa o con ocasión de las enfermedades de la demandante, constatándose que finiquitó por vencimiento del plazo pactado en la prórroga del segundo contrato de trabajo a término fijo, suscrito entre las partes, lo que da lugar a confirmar la sentencia impugnada, por no tener vocación de prosperidad los reparos de la parte demandante.

La tesis expuesta, se sustenta en los siguientes argumentos:

**9.1.** El derecho al trabajo en Colombia, ha sido colocado como principio fundante del Estado Social de Derecho (Artículo 1 de la C.P.)

Además, como derecho fundamental, sometido a la especial protección del estado, debe materializarse en condiciones dignas y justas (Artículo 25 de la C.P.)

Está gobernado por principios superiores, entre otros, el de la estabilidad en el empleo (Artículo 53 de la C.P.)

Todas estas reglas superiores, están acordes con las reglas internacionales del trabajo, que obligan al Estado Colombiano, particularmente las del Convenio 159 de la OIT, aprobado por medio de la Ley 82 de 1988.

**9.2.** En procura de extender la protección de este derecho fundamental, EL CONSTITUYENTE se ocupó de la garantía y protección para aquellas personas que tienen minusvalía física, sensorial y psíquica (Artículos 13, 47 y 54 de la CP)

En desarrollo de estos preceptos superiores e internacionales, el legislador, por medio de la Ley 361 de 1997, *por la cual se*

*establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones severas y profundas* (artículo 1) en el capítulo IV, artículos 22 a 34, se ha ocupado de regular la estabilidad laboral de algunas personas en especial, que, por la circunstancia de la disminución de su capacidad laboral, son objeto de mayor protección.

**9.3.** En el presente caso, partiendo de los alegatos del presunto despido en estado de debilidad manifiesta de la actora, procede la aplicación de los artículos 1, 5 y 26 de La Ley 361 de 1997, con las modificaciones introducidas por la Ley 1316 de 2009 y en concordancia con el artículo 121 y 137 del Decreto 019 de 2012.

Dicha normatividad establece:

**“Artículo 26°.-** *Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

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

Se aclara, por razón de la declaración de EXEQUIBILIDAD CONDICIONADA efectuada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, la expresión LIMITACIÓN de la normativa anterior, se debe entender por “discapacidad” o “en situación de discapacidad”.

**9.4.** Se considera relevante reseñar las reglas vigentes sobre el trámite de las incapacidades médicas, contenidas en el Decreto 019 de 2012, en su artículo 121:

*“El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.*

*Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia”.*  
(Negrillas fuera del texto original)

**9.5.** Al estudiar los precedentes sobre la estabilidad laboral reforzada, de la CSJ-SL y de la CC, encontramos dos líneas jurisprudenciales que se complementan, así:

La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, en un principio, fijó el alcance de la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al sostener la tesis, la estabilidad laboral reforzada a que se refiere la Ley 361 de 1997, únicamente cobija a las personas que dicha normatividad considera como limitadas o en condición de discapacidad, es decir, aquellas que tienen un grado de discapacidad superior al 15% de la limitación moderada exigida, calificada por perito.

Este criterio de exigir un grado de discapacidad superior al 15%, fue retomado mediante sentencia SL2586-2020, en la que expuso:

*“Antes de la entrada en vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, esta Sala de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido, frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a su entrada en vigor, que el resguardo frente al despido discriminatorio consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 operaba en favor de las personas en situación de discapacidad moderada, severa y profunda, en los términos y porcentajes definidos en el artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001*

(CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532, SL 25 mar. 2009, rad. 35606, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017).

*En este caso, obra a folios 424 a 428, dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, decretado en el trámite de la primera instancia, con el que se acredita que Lucero Vargas Ortiz tiene una PCL del 35.10%, estructurada el 27 de octubre de 2006. Luego al 30 de agosto de 2007, fecha de terminación del contrato de trabajo, la demandante era una trabajadora con discapacidad.*

*Vale insistir que desde el punto de vista de lo que se entiende por discapacidad, no es dable juzgarlo a la luz de los nuevos abordajes y conceptos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, porque los hechos examinados ocurrieron antes de su entrada en vigencia<sup>1</sup>. De allí que para efectos de establecer si la demandante posee una discapacidad, la Corte acuda al criterio construido sobre los grados y porcentajes del artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001.”*

Posición que fue reiterada en sentencia SL4971-2020, así:

*“Le corresponde a la Corte en el presente asunto determinar si el Tribunal se equivocó al considerar que el demandante era beneficiario de la protección laboral consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

*Como primera medida importa precisar que no hubo ninguna discusión en cuanto a que el contrato de trabajo que existiera entre las partes, terminó el 12 de agosto de 2010. Siendo ello así, entonces cabe advertir que, para resolver el problema jurídico planteado, habrá de tenerse en cuenta el criterio construido por esta Corporación con fundamento en los artículos 1º y 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con el 7 del Decreto 2463 de 2001, pues para esa fecha aún no había entrado en vigor la Convención sobre Derechos de Personas en Situación de Discapacidad, en la medida en que, si bien fue aprobada por Colombia mediante la Ley 1346 de*

---

<sup>1</sup> La Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, fue aprobada por Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento. La Ley Estatutaria 1618 de 2013, se sancionó el 27 de febrero de 2013.

2009, solo fue ratificada el 10 de mayo de 2011 y, por ende, entró a regir en el país a partir del mes siguiente, con arreglo al artículo 45-2 de ese instrumento internacional. Asimismo, tampoco se había proferido la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (CSJ SL4609-2020).”

Por otra parte, en sentencia del 11 de diciembre de 2019, SL5565-2019, radicación n.º 73208, la CSJ-SL, expuso:

“Esta Corporación en la decisión CSJ SL1360-2018, se ocupó del alcance de la protección especial prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1996, para los trabajadores con discapacidad, en los siguientes términos:

[...] la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

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

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de

*discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

*Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.*

*Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adocrinó 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 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.*

*2.1. Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden*

*sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal. (...)*”.

Por su parte, la Corte Constitucional, en la sentencia C-531 del 10 de mayo del año 2000, declaró la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, original, en los siguientes términos:

*“En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.”*

En reciente sentencia de unificación SU-049 de 2017, La Corte Constitucional resumió la doctrina expuesta sobre los alcances del artículo 26 de la citada Ley 361 de 1997, contenida en innumerables sentencias de tutela, cuando afirma:

*“5.12. Todo lo cual, en síntesis, quiere decir que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones. Primero, dicha Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original, que hablaba de personas con “limitación” o “limitadas” (Sentencia C-458 de 2015). Segundo, sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación” (sentencia C-824 de 2011). Tercero, para exigir la extensión de los*

*beneficios contemplados en la Ley es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral (sentencia C-606 de 2012). Cuarto, en todo caso no es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.*

*5.13. De acuerdo con lo anterior, no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso “entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”. Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente.*

*5.14. 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, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. 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.<sup>2</sup> 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 de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.*

*5.15. Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Como se observa, la norma establece una condición para la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo subordinado. Ciertamente, el inciso 2º de la misma disposición dice que, en caso de vulnerarse esa garantía, la persona tiene derecho a una indemnización “equivalente a ciento ochenta días del salario”. Dado que el salario es una remuneración periódica inherente a las relaciones de trabajo dependiente, podría pensarse que esta indemnización es exclusiva de los vínculos laborales que se desarrollan bajo condiciones que implican vinculación a la planta de personal. Sin embargo, esta interpretación es claramente contraria a la Constitución pues crea un incentivo perverso para que la contratación de personas con problemas de salud se desplace del ámbito laboral al de prestación de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas y de las garantías propias de las relaciones de trabajo dependiente.”*

Como quiera en la sentencia SU 049 referida, no aborda de fondo el tema de la presunción contenida en el mencionado artículo 26,

---

<sup>2</sup> La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 ‘por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral’, y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer “de los asuntos individuales y colectivos del sector privado”, sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que, en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo “en todas sus modalidades” goza de la especial protección del Estado (art 25).

se acude a lo expuesto en la sentencia T-504 de fecha 16 de mayo de 2008<sup>3</sup>:

*“ ... ..La Corte Constitucional, con base en las normas citadas precedentemente, ha señalado que las personas con limitaciones físicas, sensoriales o síquicas tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación<sup>4</sup>, siendo una de sus mayores implicaciones la inversión de la carga de la prueba, de suerte que se constituye una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores con alguna discapacidad, al punto que corresponde al empleador desvirtuar la presunción y demostrar que tales actuaciones atienden a una causal objetiva”*

Por otra parte, en sentencia T-052 de 2020, la misma CC, expuso:

*“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”,<sup>5</sup> toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada 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*

---

<sup>3</sup> Expediente T-1.796.615.

<sup>4</sup> Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

<sup>5</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-1040 de 2001. La Corte Constitucional en este asunto dijo que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido desvinculada sin autorización del inspector de trabajo, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, tenía una disminución suficiente en su salud que la hacía acreedora de una protección especial. Cita original.

*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.*

*5.6. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales<sup>6</sup>, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”<sup>7</sup>. ”*

Del examen de la jurisprudencia reseñada, de las dos Cortes de cierre en asuntos laborales, de tutela y de constitucionalidad, la Sala advierte, no estamos frente a tesis encontradas, en cambio, concordantes y complementarias, en relación con el alcance del artículo 26 objeto de estudio, la presunción legal allí contenida y las condiciones o requisitos para la aplicación de la protección laboral reforzada.

**9.6.** Ahora bien, para que la conducta del empleador quede cobijada por la presunción del despido por causa de la discapacidad del trabajador, las dos Cortes de cierre en comento, son unánimes

---

<sup>6</sup> En la Sentencia C-458 de 2015 la Corporación declaró condicionalmente exequibles expresiones contenidas en diferentes disposiciones normativas del orden nacional, incluida la Ley 361 de 1997, tales como: “personas con limitación”, “personas con limitaciones”, “persona con limitación”, “población con limitación” o “personas limitadas físicamente”, “población limitada”, en el entendido de que deberán reemplazarse por “persona o personas en situación de discapacidad; “limitación”, “limitaciones” o “disminución padecida”, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones “discapacidad” o “en situación de discapacidad”; y “limitados” o “limitada”, en el entendido de que deberán reemplazarse por la expresión “personas en situación de discapacidad”.

<sup>7</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-519 de 2003. En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico” se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización del inspector del trabajo, la Sala Sexta de la Corporación señaló que no, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la “estabilidad laboral reforzada”, y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

en fijar como condición, que el empleador tenga conocimiento de tal hecho o discapacidad, por cualquier medio.

De la CSJ-SL consultar la sentencia del 25 de marzo de 2009, Rad. 35606 y más reciente del 7 de septiembre de 2016, radicado 51865, cuando afirma:

*“De otra parte no puede olvidarse que para poder ser beneficiario de las prerrogativas legales que se invocan en el libelo, era preciso que a la fecha de la desvinculación el demandante padeciera una limitación en grado severo o profundo, como se anotó en la sentencia SL14134 – 2015, 14 oct.2015, rad. 53083, pero, además que esta fuera conocida por el empleador...”*

Así las cosas, el trabajador tiene el deber de informar al empleador sobre su situación de salud, pues en el supuesto de omitir comunicar tal información no opera la presunción de discriminación que recae en cabeza del empleador.

Por su parte, la Corte Constitucional, en sentencia T-029 de 2016, afirma:

*“Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas”.*

Esta tesis ha sido reiterada en las sentencias T-589 de 2017 y más reciente en la T-041-2019.

**9.7.** Partiendo de lo anterior, debe resaltarse, probado que el empleador conoce las limitaciones que padece el trabajador a quien se despide, por tal razón, corresponde al empleador desvirtuar la presunción legal de que la terminación del contrato se produjo por razón de la discapacidad padecida por el trabajador.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-420 de 2015 ha mencionado que:

*“La presunción de despido injusto tiene su razón de ser en el hecho de que, generalmente, el nexo causal entre este evento y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por ende, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional porque ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Máxime cuando en las comunicaciones de despido o de terminación de los contratos laborales no se vislumbran explícitamente aspectos discriminatorios y, desde el punto de vista formal, se encuentran conformes con las disposiciones legales”.*

**9.8.** En cuanto a la causal alegada por el empleador para la terminación de la relación laboral, la CSJ-SL en sentencia SL2586 de 2020, expuso que la simple manifestación de la terminación del tiempo pactado no es una causal objetiva para finalizar el contrato:

***“3. ¿La terminación por expiración del plazo pactado es una razón objetiva de finalización del vínculo laboral?”***

*Para dar respuesta a este problema jurídico, la Corte analizará tres cuestiones. Primero, recordará su criterio en punto a la objetividad que debe revestir el despido o la terminación de los contratos suscritos con las personas con discapacidad sobreviniente; segundo, analizará si en realidad el vencimiento del plazo es una causa objetiva y, por último, ofrecerá una solución al caso.*

***3.1. La objetividad como condición de despido o terminación de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad.***

*Esta Corporación defiende el criterio de que la garantía prevista en el*

*artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos.*

*En tal dirección, en sentencia CSJ SL1360-2018 puntualizó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva.*

*(... ...)*

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

*De acuerdo con lo precedente, el empleador está exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una justa causa o a una causa objetiva. Por el contrario, será necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el despido esté fundado en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el desarrollo de un rol ocupacional en la empresa. O, dicho de otro modo: cuando el motivo del despido sea la discapacidad, pero no por capricho o discriminación sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador.*

*(... ...)*

### **3.2. ¿El vencimiento del plazo es una causa objetiva?**

*La causa objetiva o principio de razón objetiva es un aspecto que debe buscarse en los hechos, en la realidad. Por tanto, la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación de*

los contratos de trabajo. Por ejemplo, la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos (lit. h, art. 61 CST), no necesariamente es una causa objetiva. De esta forma, causa objetiva y causal legal de terminación de los contratos no siempre coinciden, de manera que habrá causas legales de terminación en los que el componente subjetivo se encuentran presente.

En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato está permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continúa en vigencia el vínculo laboral.

(... ...)

En Colombia, a diferencia de casi la totalidad de las naciones de América Latina y Europa, el contrato a término fijo no tiene ese tipo de limitaciones o restricciones relacionadas con la actividad y con el tiempo máximo o número de prorrogas permitidas. Por ello, en la práctica puede prestarse para abusos, principalmente en la fase de extinción del contrato, sobre todo cuando soterradamente el empleador quiere prescindir de determinados grupos de trabajadores, entre otros, de las personas en situación de discapacidad, decidiendo libremente no renovar sus contratos.

Por lo anterior, es deber del intérprete judicial buscar una solución respetuosa de los derechos de los trabajadores en el contexto de los contratos a término fijo, pues esta modalidad no es una coraza compacta y hermética que impida la vigencia de los derechos fundamentales en su interior. Tampoco dota al empleador de un poder omnímodo en la empresa ni una licencia para inobservar los derechos fundamentales en el trabajo.

*Así mismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido. Por el contrario, su texto alude que ninguna persona «podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad», de modo que la garantía se despliega a todas las modalidades contractuales. En idéntico sentido, la Corte Constitucional en sentencia SU-049-2017 refirió que la estabilidad laboral reforzada «aplica a todas las alternativas productivas», premisa que se reiteró en sentencia T-118- 2019 al señalarse que la garantía engloba a «cualquier modalidad de contrato».*

*Adicionalmente, la protección de las personas con discapacidad la garantizan normas de alta jerarquía y amplio espectro, como los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y hoy en día la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, instrumentos que hacen parte del bloque de constitucionalidad y que, sin duda, están llamados a operar en todas las formas contractuales. Lo contrario implicaría establecer distinciones donde la Constitución y ley no las hacen, peor aún, conllevaría a afirmar que los derechos fundamentales en el trabajo son una conquista exclusiva de los empleados tradicionales y no de los trabajadores en general.*

*Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.*

*En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que*

*probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.*

*En consecuencia, la Corte adocina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora.”*

**9.9.** Igualmente, es pertinente señalar que cuanto se trata de contratos de trabajo a término fijo, como en el caso sub exánime, la CSJ-SCL sostiene que

*“la terminación del vínculo se materializa cuando se comunica el preaviso al trabajador, ya que el vencimiento del plazo pactado del contrato no es más que la ejecución de esa decisión de no prorrogar, por lo que con antelación a dicho preaviso es que debe darse el supuesto trato discriminación por motivo de la discapacidad, por ende, la afección de salud igualmente tiene que conocerse por el empleador antes de preavisar al operario, para efectos de que opere la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”*

Al respecto pueden verse las sentencias de la CSJ-SCLA: SL1757 del 11 de mayo de 2021, SL5184 del 2 de diciembre de 2020 y SL1236 del 17 de marzo de 2021.

Considera la Sala pertinente reseñar también, lo expuesto en la citada sentencia SL1236 del 17 de marzo de 2021 en la cual se precisó:

*“Ahora, es claro que, después del preaviso del contrato, la actora presentó, repentinamente, una situación de salud*

*que le mereció la protección del sistema de salud prevista en el sistema de seguridad social para ello, pero esta situación no comporta per se una condición que genere la protección foral pretendida, pues, como se tiene sentado por esta Sala, la estabilidad laboral reforzada del art. 26 de la Ley 316 de 1997 no busca proteger la afección de salud que puede sufrir el trabajador, sino que su fin es proteger al trabajador de un trato discriminatorio por motivos de discapacidad laboral.*

*Por esa razón, uno de los presupuestos indispensables para dar paso a la estabilidad laboral objeto de estudio es que el estatus de discapacidad del trabajador sea conocido o previsible por el empleador al momento de tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo. Ese momento, en los contratos de trabajo a término fijo, se materializa cuando se comunica el preaviso al trabajador y el vencimiento del plazo del contrato no es más que la ejecución de esa decisión de no prorrogar. Inclusive, el empleador podría cancelar los 30 días del preaviso, sin que el trabajador deba prestar el servicio.”*

## **9.10. HECHOS PROBADOS:**

Del estudio en conjunto de las pruebas ordenadas, documentales, testimonios y declaraciones de parte rendidos en la audiencia pública de trámite y juzgamiento, aparecen probados los siguientes hechos relevantes:

**9.10.1.** La primera historia clínica de la demandante que aparece en el plenario, data del 22 de junio de 2018 (fl. 16-17), en la cual se le diagnosticó TENOSINOVITIS DE ESTILOIDES RADIAL (DE QUERVAIN), con fecha anterior a la data de terminación del contrato el 30 de junio de 2018; pero posterior a la fecha en que se surtió el preaviso de terminación del contrato de trabajo, que fue el

21 de mayo de 2018, sin que exista discusión frente al punto.

También se aporta historia clínica que da cuenta de atención médica recibida por la demandante por tal diagnóstico TENOSINOVITIS DE ESTILOIDES RADIAL (DE QUERVAIN), e incluso se ordenó remisión para valoración por salud ocupacional, pero en fecha posterior no solo al preaviso, sino a la terminación como tal del contrato de trabajo, pues tal documental data del 4 de julio de 2018 (fls. 18-19).

**9.10.2.** Visto en los folios 20 a 21 vto., obra hoja de evolución de fisioterapia, documento que consigna observaciones a partir del 27 de julio de 2018, siendo la última del 16 de agosto de 2018.

**9.10.3.** También obran historias clínicas por el mismo diagnóstico de Tenosinovitis, de fecha 27 de agosto de 2018 y 3 de octubre de 2018 (fls. 22 a 23) y a folio 24, una incapacidad médica expedida por el 1 de octubre de 2018, junto con historia clínica de la misma data (fl. 24 a 26).

A su vez, se observan historias clínicas del 02 de octubre de 2018, 28 de diciembre de 2018 y 31 de enero de 2019 (fls. 27 a 34), reiterándose que son documentos posteriores al preaviso y terminación del contrato de trabajo de la demandante.

**9.10.4.** Obra a folio 36-37, historia clínica ocupacional del 17 de diciembre de 2018 y aunque indica que existen restricciones, no da certeza de que para la fecha del preaviso el 21 de mayo de 2018 y la terminación del contrato el 30 de junio de 2018, la demandante se encontraba impedida sustancialmente para el desarrollo de sus labores.

**9.10.5.** A folio 57 se halla formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante, en el cual se constata que el

27 de junio de 2018 la demandante sufrió un accidente de trabajo en el cual se punza el segundo dedo, en la falange discal de la mano derecha, ocasionando punción y laceración; y conforme se acreditó en el debate probatorio con la testimonial, la demandante estuvo incapacitada por tal hecho los días 28 y 29 de junio de 2018.

**9.10.6.** Se resalta también el documento incorporado con el testigo JORGE ELIECER DIAZ en la audiencia de trámite y juzgamiento, correspondiente a certificado de examen ocupacional de retiro, que consigna como fecha de atención de consulta el 17 de diciembre de 2018; aunque en él se señala que existe una enfermedad de muy probable origen común, tampoco permite corroborar que la demandante hubiere estado impedida para el desarrollo sustancial de sus laborales o que fuera sujeto de restricciones, recomendaciones o incapacidades, para el momento en que COMFACAUCA preavisó y dio por terminado a la demandante el segundo contrato de trabajo a término fijo.

**9.10.7.** Advierte la sala, de los interrogatorios de parte de la demandante y del representante legal de la pasiva recaudados en el proceso, no se advierte confesión alguna que deba resaltarse.

**9.10.8.** Del análisis de los testimonios decretados a favor de la parte actora, de LUZ ESTELA CANO MEDINA (objeto de tacha por parte de la pasiva) y MARITZA IRENE JIMENEZ GONZALEZ, a la luz de la sana crítica y los principios para la valoración de la prueba, conforme al artículo 61 del CPTSS, la Sala considera que realmente no aportan elementos que corroboren el dicho del extremo activo, en cuanto al desarrollo de patologías que impidieran sustancialmente a la señora MARICELA el desarrollo de las labores en la data del preaviso y la terminación del contrato de trabajo; o que contara con un deterioro en su salud que fuera de conocimiento del empleador para esas fechas.

En el caso de la señora LUZ ESTELA, sostiene que laboró en COMFACAUCA hasta el 2016 por lo que no dio cuenta de aspectos que hubiere presenciado en forma directa, relacionados con el estado de salud de la demandante a la fecha del preaviso y terminación del contrato de trabajo; y por su parte, la señora MARITZA IRENE indicó que no tenía mayor contacto con la demandante MARICEL y lo que sabía era porque se enteraba, a través de su compañera LUZ ESTELA.

**9.10.9.** Por el contrario, el testigo de la pasiva, señor JORGE ELIECER DIAZ informa que es médico coordinador de la IPS COMFACAUCA desde mayo de 2015 e indicó que dentro de sus labores administrativas generalmente tiene el encargo también del talento humano institucional y cuando una persona tiene molestia en la salud, generalmente se lo hacen saber; si hay que pedir permiso para una cita médica también; y si tienen una patología específica que genere incapacidad, deben presentarlo a la oficina, y que en el caso de MARICEL, no tenía información de que ella tuviera esa patología, pues no tuvo notificación de ello durante el tiempo que ella laboró.

Agregó que para el mes de febrero o abril de 2018 no tuvo notificación de parte de la demandante, de que tuviera alguna limitación para sus funciones, por alguna patología.

Que en el tiempo que laboró como coordinador, la información que tiene de incapacidades de Maricel, son por diagnósticos diferentes a Tenosinovitis y que solo tuvo conocimiento de su afectación, posterior a la salida de la entidad; aporta además certificación de examen de egreso que se incorporó al plenario y se tuvo como prueba por el Juez de conocimiento.

**9.10.10.** Por último, se recepcionó el testimonio de la señora DOLLY ANTONIA MENDEZ PRADA, quien adujo laborar en COMFACAUCA desde mayo del año 2015 y actualmente es jefe de talento humano desde marzo del 2019.

Indicó que los dos contratos de la demandante finalizaron por vencimiento del plazo fijo pactado, que no le consta ningún tipo de problema ni enfermedad de la demandante cuando laboró en COMFACAUCA.

Que no conoce antecedentes de salud de la demandante, reportados a la sección de talento humano antes de febrero y abril de 2018, que no le consta que la actora hubiera pedido permiso o que alguien la hubiera cubierto en una de sus jornadas laborales porque no pudiera seguir desarrollando sus funciones normalmente; y que tampoco conoce ningún reporte de recomendaciones, ni restricciones medicas de la demandante a junio de 2018, ni de algún tratamiento en curso que se le estuviera realizando.

Finalmente, mencionó el accidente de trabajo sufrido por la demandante, que se reportó a la ARL y tuvo incapacidad por dos días, 28 y 29 de junio de 2018, pero no tienen ningún otro reporte de la ARL.

## **10. CONCLUSIONES:**

**1.** Siguiendo la Jurisprudencia antes reseñada, es unánime por parte de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia SL, que la protección en el empleo, por encontrarse el trabajador en debilidad manifiesta opera:

**(i)** independientemente de la clase de vinculación laboral que se haya utilizado.

**(ii)** Que el trabajador se encuentre incapacitado laboralmente, por recomendación médica, al momento de la terminación del contrato, o el empleador tenga conocimiento de la discapacidad por otros medios.

**(iii)** Que la patología que genera la incapacidad, impida la realización de las labores contratadas, en forma significativa.

**(iv)** que el empleador conozca la situación precaria de salud de su trabajador, por cualquier medio y, no obstante, no obtiene el permiso administrativo para terminar la relación laboral, evento en el cual, se presume que tal conducta se produce por causa de la discapacidad laboral del trabajador.

**(v)** que la causal invocada para la terminación del contrato sea de carácter objetivo y en ese caso, el empleador no está obligado a solicitar permiso al Ministerio del trabajo, porque no se estaría ante un acto discriminatorio.

**(vi)** El preaviso es el hecho que materializa la terminación del vínculo en los contratos de trabajo a término fijo y es con antelación a este que debe darse el supuesto trato discriminatorio derivado de la discapacidad por parte del empleador, según la tesis de la CSJ-SL.

**(vii)** En los contratos de trabajo a término fijo, la causal de terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado, no es objetiva, porque está sujeta a las facultades de las partes de prorrogarlo o terminarlo y en los eventos de la protección laboral reforzada, el empleador debe probar que la terminación del contrato se produce porque no necesita los servicios del trabajador.

**2.** Siguiendo el principio procesal de que a las partes les corresponde probar los hechos en que sustentan sus pretensiones conforme al artículo 167 del CGP, la Sala, luego del estudio en conjunto de las pruebas documentales, testimoniales e interrogatorios de parte, no encuentra debidamente probado que la demandante estuviera en situación de discapacidad, ni se le puede tener como una persona en debilidad manifiesta, al momento en que la empresa empleadora le comunicó la decisión de no prorrogar su contrato de trabajo el 21 de mayo de 2018, como tampoco a la fecha de la terminación el 30 de junio de 2018, porque no aparece evidencia probatoria de que **(i)** la demandante estuviera incapacitada laboralmente por orden médica en esas fechas, con pleno conocimiento de la empleadora; o **(ii)** tuviera una lesión física, psíquica o sensorial que impidiera sustancialmente el desarrollo de

sus labores en tales fechas y además, con total conocimiento de la empleadora, ya por intermedio de la coordinadora o jefe inmediata, como se argumenta en la apelación.

A esta conclusión arriba la Sala, toda vez que la prueba documental da cuenta de historias clínicas y examen de egreso, pero la historia clínica sólo evidencia el tratamiento por el diagnóstico de TENOSINOVITIS DE ESTILOIDES RADIAL (DE QUERVAIN), a partir del 22 de junio de 2018, data que si bien fue anterior al finiquito de la relación laboral, en todo caso, no hay medio de convicción que enseñe con total certeza que al momento del despido el empleador tenía conocimiento de tal patología y por demás, así tuviera conocimiento de la misma, no hay evidencias probatorias que muestren en forma clara y fehaciente que la actora estaba imposibilitada para realizar las tareas contratadas, para esa data.

Por otra parte, respecto del accidente laboral acaecido a la demandante, surtido el análisis exhaustivo de los medios documentales, advierte la Sala que, según el folio 57 -cuaderno de 1ra instancia- contentivo de formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante, este ocurrió el 27 de junio de 2018 y según la prueba testimonial, especialmente las declaraciones de JORGE ELIECER DIAZ y DOLLY ANTONIA MENDEZ PRADA, le generó dos días de incapacidad a la demandante, esto es, 28 y 29 de junio de esa misma anualidad, pero obsérvese, para la data del finiquito del segundo vínculo laboral el 30 de junio de 2018, no existen nuevas incapacidades, así como tampoco recomendaciones o restricciones relacionadas con dicho accidente, pues ninguno de los documentos aportados al plenario lo acredita. Incluso, en el documento aportado por el testigo JORGE ELIECER, denominado examen médico ocupacional de retiro, del mes de diciembre de 2018 (página 179 del archivo PDF, cuaderno de 1ra instancia), se consignó que la demandante no presentaba secuelas por presunto accidente de trabajo.

Del análisis de los medios de prueba testimoniales, decretados a favor de la parte actora, se colige, tampoco dieron cuenta de aspectos relacionados con la existencia de posibles secuelas o impedimentos sustanciales para el desarrollo de las labores, a la

terminación del vínculo, derivados del accidente laboral; reiterándose, no fueron testigos directos de los hechos acaecidos por lo que no pueden dar fe de los mismos, pues en el caso de la señora LUZ ESTELA trabajó hasta el año 2016 en COMFACAUCA, es decir, con anterioridad a la ocurrencia del accidente; y la señora MARITZA IRENE, manifestó que lo que conocía era por intermedio de LUZ ESTELA y no tenía contacto directo con MARICEL.

De las declaraciones de los señores JORGE ELIECER DIAZ y DOLLY ANTONIA MENDEZ PRADA, testigos decretados a favor de la pasiva, concluye la sala que únicamente acreditan la ocurrencia del accidente finalizando el mes de junio de 2018, en el cual la demandante tuvo una lesión en un dedo, por punción y consecuentemente se generaron dos días de incapacidad; pero ninguno de los testigos dio cuenta del otorgamiento de nuevas incapacidades o la existencia de complicaciones, restricciones, recomendaciones, secuelas o alguna situación que le impidiera el desarrollo sustancial de las funciones a la demandante; y por el contrario, tales declarantes fueron coincidentes en resaltar que posterior al finiquito de la relación laboral, no tuvieron conocimiento del trámite que se hubiere podido surtir por la ARL en virtud del referido accidente; de manera que no obra prueba de lo expuesto por la parte apelante en tal sentido, pues no se advierte la existencia de un estado de debilidad manifiesta de la señora MARICEL que ameritara la protección laboral correspondiente, derivada del accidente laboral y mucho menos, que este hubiera incidido en la terminación del vínculo por parte del empleador.

**3.** Se precisa además, ninguno de los medios de prueba documentales, ni testimoniales, dieron cuenta del conocimiento que pudiera tener la coordinadora o jefe inmediata sobre el presunto estado de salud de la actora, antes del preaviso y al momento del finiquito del segundo contrato de trabajo; resáltese que solo al testigo JORGE ELIECER DIAZ se le indagó por NATALY FRANCO; y en concreto, cuando el apoderado de la parte actora le preguntó si Nataly o las odontólogas que hacían como coordinadoras, tenían las funciones de reportar alguna novedad frente a las colaboradoras, este contestó que “... *dentro de las*

*funciones que ellas tienen de coordinadoras del servicio, si ellas detectan alguna anomalía, informan a la coordinación de la IPS o si es el caso, la colabora directamente también lo puede hacer porque no hay una restricción que obligue a que haya un filtro a través del cual una persona manifieste alguna dolencia en su salud”, pero no dio certeza de los aspectos concretos que afirma el apelante, esto es, que la jefe o coordinadora sabía del estado de salud de la demandante.*

**4.** Precisado lo anterior, la Sala considera relevante ahondar en la línea jurisprudencial que de acuerdo a las sentencias de la CSJ SL1757 del 11 de mayo de 2021, SL5184 del 2 de diciembre de 2020 y SL1236 del 17 de marzo de 2021, se sostiene que “...*...tratándose de contratos a término fijo, el supuesto trato discriminatorio por motivo de la discapacidad debe darse con antelación al preaviso; y por ende, la afección de salud igualmente tiene que conocerse por el empleador antes de preavisar al operario, para efectos de que opere la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.”*

En relación con este aparte, esta Corporación no comparte dicha tesis, toda vez que está desconociendo y dejando sin protección laboral a los trabajadores que sufren un accidente laboral, o les aparece una enfermedad común, después del preaviso y antes de la terminación efectiva del contrato de trabajo, que los discapacita para la ejecución de sus labores, con pleno conocimiento del empleador.

En estas circunstancias, surtido el preaviso correspondiente, si surgen circunstancias que impiden al trabajador el desarrollo sustancial de sus labores, en virtud de incapacidades, recomendaciones y restricciones, con ocasión de una enfermedad o accidente de trabajo y verificado el conocimiento por parte del empleador de tales discapacidades, debe necesariamente acudir ante la autoridad del trabajo a solicitar la autorización del despido, presentando las pruebas de que ya no necesita los servicios del

trabajador, so pena de que tal terminación del contrato de trabajo a término fijo se presuma discriminatoria.

**5.** Para responder a la apelación, sobre la omisión del Juez de Instancia en la aplicación del principio de favorabilidad contenido en el artículo 53 de la CP, tal argumento no es de recibo, porque en materia probatoria este principio no tiene aplicación, sólo en los eventos de oscuridad y/o contradicción de textos normativos.

Igualmente, respecto de la queja relacionada con la inobservancia de la sentencia SU 049 de 2017, no prospera, dado que la línea es clara sobre la protección laboral, no solo por el hecho de que el trabajador padezca una enfermedad o sufra un accidente, sino que además, le impida el desarrollo sustancial de sus funciones; y para este caso la demandante no acreditó estar impedida sustancialmente, ni contar recomendaciones, restricciones, etc., para la data del preaviso y tampoco para el momento de la terminación como tal del contrato de trabajo, porque su incapacidad había terminado el día 29 de junio de 2018.

La Sala tampoco acoge los argumentos de la apelación en lo relacionado con el examen de retiro que se practicó hasta diciembre de 2018 (fls. 36 a 38) y la certificación obrante en el plenario, que se endilga en la apelación como un error grave por no haberse practicado inmediatamente al finiquito de la relación.

Lo anterior, por cuanto del análisis del examen, no acredita el estado de debilidad manifiesta para el momento del preaviso y finiquito de la relación; véase que en el examen de retiro se dice que existen restricciones, pero que *“al parecer cuadro de unos 7 meses de evolución”*, de manera que no da certeza del deterioro de salud de la demandante para el 21 de mayo y 30 de junio de 2018; aspecto que tampoco se constata en el certificado aportado por el testigo JORGE ELIECER, que aunque indica que se presenta una enfermedad de muy probable origen común, tampoco nos ubica en el tiempo para concluir que la demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento en que se le dio el preaviso y terminación por la entidad empleadora; razón por la cual se

descartan los argumentos esbozados por el apoderado del extremo activo.

**6.** Acorde con todo lo expuesto, queda desvirtuada la presunción de que la terminación del contrato de trabajo se realizó por causa y con ocasión de alguna discapacidad laboral de la actora y se debe confirmar la sentencia de primera instancia, que niega la declaración de la estabilidad laboral reforzada y las condenas consecuenciales.

Confirmada la sentencia impugnada, no hay lugar a resolver los demás problemas jurídicos formulados.

#### **11. COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA:**

En aplicación del numeral 1º del artículo 365 del CGP, aplicable a los procesos laborales por virtud del artículo 145 del CPLSS, procede la condena en costas de esta instancia, a cargo de la parte actora y a favor de la pasiva, ante la no prosperidad de su recurso de apelación.

El Magistrado ponente cuantificará las agencias en derecho en la oportunidad procesal.

#### **12.- DECISIÓN:**

Por lo expuesto la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

#### **13. RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFÍRMESE** la sentencia de fecha doce (12) de marzo de 2020, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Puerto

Tejada, Cauca dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, por las razones expuestas en esta audiencia.

**SEGUNDO: CONDENAR en costas** de segunda instancia a la parte demandante, como se dijo en la parte motiva

**TERCERO:** Oportunamente, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado laboral de origen, previo registro de su salida definitiva.

**CUARTO.** Por Secretaría de la Sala Laboral, **NOTIFÍQUESE POR ESTADO ELECTRONICO**, con la inclusión de esta providencia y su remisión a los correos electrónicos para conocimiento de las partes y sus apoderados.

Los Magistrados,



**LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**



**LUIS EDUARDO ÁNGEL ALFARO**



**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA**