



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintiséis (26) de agosto de dos mil veintidós (2022)

REFERENCIA:	PROCESO ORDINARIO LABORAL
ASUNTO:	APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTE:	FERNANDO FONSECA ESCOBAR
DEMANDADOS:	ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE
RADICADO:	052663105 001 2016 00235 01
ACTA No	58

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín conformada por los Magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en el proceso promovido por **FERNANDO FONSECA ESCOBAR** en contra de **ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE** frente a la sentencia de primera instancia con la que el Juez Laboral del Circuito de Envigado.

La Magistrada del conocimiento, doctora Ana María Zapata Pérez, declaró abierta la audiencia. A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 58** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA¹

El señor FERNANDO FONSECA ESCOBAR instauró demanda ordinaria laboral en contra de ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE con la que pretende: Se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 13 de diciembre de 2014 y el 26 de abril de 2015, devengando el salario mínimo vigente en cada año y se condene: **i)** De manera principal al reintegro, reubicación o reinstalación y se cancelen los emolumentos derivados de ello. **ii)** Subsidiariamente, a la indemnización por no solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para la terminación de acuerdo a la Ley 361 de 1997 y la indemnización por despido injusto. Costas y agencias en derecho.

¹ PDF 02, páginas 1 a 9, folios 1 a 9. Data del 20 de abril de 2016.

Para sustentar sus pretensiones narró: **i)** Se pactó un **contrato laboral verbal indefinido**, del 13 de diciembre de 2014 que terminó el 26 de abril de 2015, para el cargo de operario de parqueadero en la BIBLIOTECA PÚBLICA Y PARQUE CULTURAL DÉBORA ARANGO. No fue afiliado al Sistema de Seguridad Social. **ii)** Presenta una limitación física al faltarle sus dos extremidades inferiores, por tanto, los desplazamientos los realiza en una silla de ruedas mecánica. Tal situación lo ampara a la luz de la Ley 361 de 1997 que reconoce una indemnización de 180 días, señalando que la Corte Constitucional ha reconocido la estabilidad laboral absoluta porque solo puede ser despedido con autorización del inspector del trabajo, so pena de ineficacia del despido. **iii)** El 17 de abril de 2015 se terminó el contrato por parte del empleador, sin mencionar la autorización de la que trata la Ley 361 de 1997.

1.2. LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA²

ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE se opuso a la totalidad de las pretensiones, planteando básicamente: **i)** Entre las partes se celebró un acuerdo a término fijo mientras duró la incapacidad médica del señor CESAR ALEXIS GARCÍA entre el 13 de diciembre de 2014 y el 27 de abril de 2015. El demandante solicitó que no se le afiliara a la seguridad social porque lo perjudicaría con el "Sisbén". **ii)** Terminada la incapacidad del señor CESAR ALEXIS GARCÍA y como se pactó desde el inicio de la relación laboral, el contrato a término fijo terminó. No obstante lo indicado en la carta de terminación, la verdadera razón fue la reincorporación del trabajador que antes cumplía las labores del demandante hasta su incapacidad médica. **iii)** Señala que la discapacidad no la adquirió en la labor desempeñada en la entidad, por lo que no le es atribuible a la empresa. **iv)** Argumenta que la certificación aportada con la demanda no es una calificación de PCL sino un documento exclusivo para trámites administrativos, el actor no cuenta con calificación que lo ubique como persona con limitación física moderada y por ello no se requería autorización del Ministerio de Trabajo para terminar el vínculo contractual.

Propuso como excepciones de mérito las de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y BUENA FE, la que argumentó señalando:

ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE "es una **ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO**, reconocida amplia y socialmente, cuyo objeto principal es, brindar **A TODA LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**, múltiples oportunidades tanto sociales, laborales y además, en PRO de la misma población a la cual pertenece, el hoy aquí demandante, señor Fernando Fonseca"

² PDF 07, páginas 2 a 10, folios 26 a 34. Data del 1 junio de 2016.

2. LA SENTENCIA

En audiencia del **3 de agosto de 2017** el Juez adoptó las siguientes decisiones³: i) ORDENÓ a ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE reintegrar al trabajador, por contrato de trabajo a término indefinido en uno de los parqueaderos que administra en Envigado. ii) Ordenó el pago de salarios por el tiempo que ha estado desvinculado, e igualmente el pago de prestaciones sociales, acreencias laborales y la afiliación a la SS con las cotizaciones que ello conlleva por invalidez, vejez, salud y ARL. iii) Que se entiende la contratación sin solución de continuidad, nunca se interrumpió, estando vinculado desde el 13 de diciembre de 2014. iv) Condenó a las costas del proceso.

Para tomar las anteriores decisiones, en la sentencia se razonó básicamente de este modo: **i)** La vinculación de FERNANDO se presentó porque él conocía CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE como quiera que recurrió a sus servicios y disfrutó del loable fin de esa entidad y con posterioridad a los servicios que recibió, fue vinculado mediante contrato a término indefinido y no a término fijo, porque en nuestro ordenamiento jurídico no se consagra modalidad contractual a término fijo verbal. **ii)** Invoca la Ley 361 de 1997 y sentencias de la Sala de Casación Laboral del 15 de julio de 2008 Radicación 32532, reiterada en las del 25 de marzo de 2009 Radicación 35606, del 16 y 24 de marzo de 2010 Radicaciones 36115 y 37235 y al encontrar acreditado que se trata de una persona con una PCL del 83.53% concluye que rebasa los parámetros definidos por la CSJ y en consecuencia resulta procedente acceder el reintegro deprecado, analizando previamente si éste es aconsejable o no dicho, concluyendo después del análisis de la prueba testimonial decretada que se despejaba "cualquier duda sobre la incompatibilidad del reintegro y para esta judicatura es procedente que el demandante vuelva al CENTRO". **iii)** Señala que la situación del demandante es un hecho notorio, público, es una persona sin miembros inferiores que lo obligan a desplazarse en sillas de ruedas tal como ingresaron al despacho los testigos CESAR y AUGUSTO. **iv)** Y condena el pago de salarios, prestaciones sociales cesantías, primas de servicio, acreencias laborales, intereses a las cesantías, vacaciones, afiliación a la SS y cotizaciones por los riesgos de la misma vejez e invalidez, como salud, señalando que no es un impedimento que el demandante hubiese recibido la indemnización sustitutiva.

³ PDF 14, folios 91 y 92.

3. EL RECURSO DE APELACIÓN DE ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE

La apoderada de la entidad solicita la revocatoria de la sentencia planteando, en síntesis: **i)** No se tiene en cuenta la calificación de PCL que fue aportada por el abogado del demandante de manera extemporánea y se aporta certificación emitida por SALUDCOOP para fines administrativos. **ii)** Tampoco tiene en cuenta la estructuración de la patología del actor en cuanto a lo profesional de la enfermedad, invocando el artículo 142 del decreto 19 de 2012 para señalar que se requiere una PCL del 15%.

4. TRÁMITE EN ESTA INSTANCIA – PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

Mediante auto del **21 de febrero de 2022⁴** se admitió el recurso de apelación. Habiéndose corrido traslado las partes se intervinieron oportunamente⁵:

ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE dice que son improcedentes las pretensiones del Reintegro y la Estabilidad laboral reforzada, así como las demás pretensiones de la demanda insistiendo en la revocatoria del Fallo de Primera Instancia⁶: **i)** Señala que de acuerdo con la prueba testimonial recaudada, realmente no existió un contrato laboral, habida cuenta que no se configuraron los elementos de un contrato realidad. Si se analiza la prestación personal del servicio, el señor Fonseca no era indispensable para su labor, porque en caso de que faltar a prestar la colaboración que realizaba, la Institución direccionaba para dicha actividad a otro de sus colaboradores. Y aduce que la colaboración económica de ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE para con el demandante no puede tomarse como salario porque el pago era un porcentaje producto del número de vehículos que ingresaban al parqueadero. Y en relación con el elemento SUBORDINACION, afirma que este no existió porque el actor nunca recibió órdenes de la Institución, era él quien planeaba y organizaba como llevar a cabo las actividades en las que colaboraba sin ningún tipo de injerencia de modo y de tiempo con la Institución. **ii)** Insiste en la tesis de que la colaboración se llevó a cabo mientras duro la incapacidad medica del señor CESAR ALEXIS GARCIA, tal cual quedó probado dentro del proceso. **iii)** Finalmente, señala:

“Obsérvese honorables Magistrados, que el Objeto Social de ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE, son única y exclusivamente las personas en condición de discapacidad. La labor de la Institución corresponde a tratar de incluir a las personas con condiciones de discapacidad como ya se dijo, a una inclusión, social, familiar, laboral, recreacional;

⁴ PDF 27 del expediente digital.

⁵ Artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

⁶ PDF 29.

mal haría La Institución en pedir colaboración para sus quehaceres a personas con capacidades plenas, porque así se saldría y desbordaría su objeto Social".

A su turno el apoderado del **DEMANDANTE** solicita desestimar los argumentos presentados por la recurrente y confirmar la sentencia, planteando que la parte apelante no tiene un fundamento de fondo frente a la oposición y los reparos propuestos al fallo del Juez Laboral en primera instancia. El apoderado no comparte los argumentos esbozados por la recurrente e insiste en que en el proceso se acreditó que el contrato de trabajo celebrado entre las partes lo fue a término indefinido y al demandante le asistía el derecho consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 de no ser discriminado, insistiendo en que fue despedido en razón a su discapacidad. Finalmente aduce que las pretensiones resueltas no giraron en torno a la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997; que el Juez basó su decisión en el pronunciamiento jurisprudencial vigente para la época de los hechos, señalando que ésta centró sus argumentos sobre un asunto del cual el fallador no se pronunció en la sentencia.

Pues bien, la competencia de la Sala está dada por las materias objeto del recurso de apelación y las alegaciones en esta instancia, por ello, se definirán como problemas jurídicos los siguientes:

¿En este caso, en el que ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE (entidad sin ánimo de lucro cuyo objeto social es el de brindar atención integral a personas en situación de discapacidad y desarrollar niveles de empoderamiento que promuevan su inclusión social y laboral) vincula laboralmente a al actor con una PCL del 83.53%; se acreditan los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada definidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y los precedentes de las Altas Cortes dirigidos a evitar la discriminación en razón de la situación de discapacidad?

Si se concluye que dadas las particularidades de este caso concreto se impone la revocatoria de la sentencia, se pasará a analizar como problema jurídico, ¿Se acredita el derecho a la indemnización por despido debidamente indexada y el pago del cálculo actuarial por el tiempo de duración del contrato de trabajo?

5. SUCESIÓN PROCESAL

Para la Sala, es apropiado pronunciarse respecto de la sucesión procesal advertida⁷, ante el fallecimiento del señor FERNANDO FONSECA ESCOBAR, el 01 de septiembre de 2021, tal y como se puede colegir del registro civil de defunción.

Así las cosas, resulta pertinente recordar, lo señalado por los incisos primero y segundo del artículo 68 y el quinto del 76 del C.G.P., normas que regulan la figura de la sucesión procesal, en virtud del precepto 145 del CPTSS, que dispone su aplicación analógica y que señalan:

“Artículo 68: Fallecido un litigante o declarado ausente o en interdicción, el proceso continuará con el cónyuge, el albacea con tenencia de bienes, los herederos o el correspondiente curador.

Si en el curso del proceso sobreviene la extinción, fusión o escisión de alguna persona jurídica que figure como parte, los sucesores en el derecho debatido podrán comparecer para que se les reconozca tal carácter. En todo caso la sentencia producirá efectos respecto de ellos aunque no concurren (...)

Artículo 76: La muerte del mandante o la extinción de las personas jurídicas no ponen fin al mandato judicial si ya se ha presentado la demanda, pero el poder podrá ser revocado por los herederos o sucesores...”

En consecuencia, y de acuerdo con lo acreditado con el registro civil de matrimonio, se tendrá a NEILA EDITH MONTES ROJAS en su condición de cónyuge, y a FREDY FERNANDO FONSECA MONTES, FERNANDO FONSECA MONTES, JOHNY JAMER FONSECA MONTES en calidad de hijos, como sucesores procesales, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia. Lo anterior, sin perjuicio de que otros interesados, en su momento, hagan valer sus derechos como eventuales sucesores procesales.

6. EN ESTE CASO NO SE ACREDITAN LOS PRESUPUESTOS PARA AFIRMAR QUE EL DESPIDO DEL SEÑOR FERNANDO FONSECA ESCOBAR FUE DISCRIMINATORIO EN RAZÓN DE SU CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

Invocando la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 199 y el precedente de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia referido a la estabilidad laboral reforzada de las personas que son despedidas o su contrato terminado en razón de su situación de discapacidad, el Juez de instancia concluyó que en este caso, el despido del demandante carece de efecto por lo que se debía tener la contratación sin solución

⁷ Carpeta SEGUNDA INSTANCIA 025. Memorial con anexos FERNANDO FONSECA Informando fallecimiento y solicitando SUCESIÓN PROCESAL

de continuidad desde el 13 de diciembre de 2014, CONDENANDO así a ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE a reintegrarlo, ordenando el pago de salarios, prestaciones sociales y seguridad social por el tiempo que estuvo desvinculado.

ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE se ha opuesto en el proceso a la pretensión de reintegro del actor argumentando que no es beneficiario de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En la contestación señaló entre otros, que la discapacidad no la adquirió el actor en la labor desempeñada en la entidad y entre las excepciones propuso de la BUENA FE, argumentando:

ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE *"es una ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, reconocida amplia y socialmente, cuyo objeto principal es, brindar A TODA LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, múltiples oportunidades tanto sociales, laborales y además, en PRO de la misma población a la cual pertenece, el hoy aquí demandante, señor Fernando Fonseca"*

Y en el recurso, solicitó la revocatoria de la sentencia insistiendo en la alegación en esta instancia, lo siguiente:

"Obsérvese honorables Magistrados, que el Objeto Social de ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE, son única y exclusivamente las personas en condición de discapacidad. La labor de la Institución corresponde a tratar de incluir a las personas con condiciones de discapacidad como ya se dijo, a una inclusión, social, familiar, laboral, recreacional; mal haría La Institución en pedir colaboración para sus quehaceres a personas con capacidades plenas, porque así se saldría y desbordaría su objeto Social".

En efecto, analizado el expediente se encuentra el Certificado de existencia y Representación de ALFIME⁸ del 8 de marzo de 2016 del que se extrae: Se constituyó mediante escrito privado del 31 de diciembre de 1999 y se denominó inicialmente "Asociación de Limitados físicos y/o mentales de Envigado ALFIME" y finalmente "ALFIME Centro de Vida Independiente"⁹ y obtuvo su personería jurídica el 30 de Julio de 1992 otorgada por la Gobernación de Antioquia. En relación con el objeto de la entidad se indica lo siguiente:

"...brindar atención integral a las personas en situación de discapacidad, adulto mayor y a sus familias, mediante la consolidación del centro de vida independiente, promoviendo la cultura y el arte, el deporte y la recreación, la rehabilitación y la habilitación, capacitación, cultura ambiental, turismo social, desarrollo humano, inserción laboral e investigación".

Puntualmente, se estableció en el **literal A** del párrafo relativo al objeto, el de "Brindar atención integral a las personas en situación de discapacidad, adultos mayores y a sus familias".Y

⁸ PDF 02 páginas 12 a 17; folios 11 a 13.

⁹ Su nombre varió con Acta del 25 de noviembre de 2005 a "Asociación de limitados físicos y/o mentales" y luego con acta del 8 de agosto de 2012 cambió al último nombre señalado.

en el **literal C** “Desarrollar niveles de empoderamiento en las personas en situación de discapacidad y al adulto mayor que promuevan su inclusión social, laboral, cultural, artístico, educativo, ambiental, deportivo y turístico para una satisfacción personal”.

También obra certificado de discapacidad permanente emitido por SALUDCOOP el 7 de septiembre de 2015 en el que se menciona que el demandante padece una “discapacidad que le impide desarrollarse plenamente en su entorno familiar, social y cultural”, que fue expedido por solicitud del usuario “para trámite ante la caja de compensación para acceder al subsidio familiar”¹⁰. Y constancia de la firmeza del dictamen de calificación de invalidez del señor FONSECA, que hace referencia al que fue practicado el **7 de febrero de 2016** en el que se dictaminó una **PCL del 83.53%** de origen común, con fecha de estructuración del **12 de mayo de 2012**¹¹.

En relación con los planteamientos de la recurrente frente a este último documento, debe decirse que si bien el interrogatorio de parte no es la oportunidad procesal para que la parte aporte prueba documental¹², ello no impide que el Juez haciendo uso de sus facultades, decrete de oficio las que considere pertinentes para esclarecer los hechos objeto de controversia, en los términos del artículo 170 del Código General del Proceso:

ARTÍCULO 170. DECRETO Y PRÁCTICA DE PRUEBA DE OFICIO. El juez deberá decretar pruebas de oficio, en las oportunidades probatorias del proceso y de los incidentes y antes de fallar, cuando sean necesarias para esclarecer los hechos objeto de la controversia.
Las pruebas decretadas de oficio estarán sujetas a la contradicción de las partes.

Ahora bien, del interrogatorio de parte resultan relevantes las afirmaciones realizadas por el actor en audiencia del 24 de enero de 2017¹³:

Cuenta que llegó a ALFIME para realizar unas terapias físicas en razón de su discapacidad y posteriormente le dieron una oportunidad para trabajar¹⁴. Narró que la pérdida de sus miembros inferiores se dio por una diabetes tipo 2, por la que le

¹⁰ PDF 02, página 19; folio 15.

¹¹ PDF 09, página 1; PDF 81.

¹² **ARTÍCULO 203 del CGP. PRÁCTICA DEL INTERROGATORIO.** Antes de iniciarse el interrogatorio se recibirá al interrogado juramento de no faltar a la verdad. [...] La parte al rendir su declaración, podrá hacer dibujos, gráficas o representaciones con el fin de ilustrar su testimonio; estos serán agregados al expediente y serán apreciados como parte integrante del interrogatorio y no como documentos. Así mismo, durante la declaración el interrogado podrá reconocer documentos que obren en el expediente.

¹³ Archivo 21 en formato MP3.

¹⁴ Minuto 47:25.

amputaron sus dos piernas hasta las rodillas¹⁵ y contextualizó que esto se dio entre los años 2012 y 2014¹⁶ y que tuvo una operación a corazón abierto¹⁷. Indicó que la amputación se realizó en mayo de 2012¹⁸ y fue calificado en 2015¹⁹ y solo lo hizo hasta ese momento porque pensó que no sería necesario, ya que inicialmente laboraba como independiente²⁰. Indica además que tras lo sucedido pensó que nunca iba a volver a trabajar, resaltando que la fecha de estructuración es posterior a la amputación de ambas rodillas²¹.

Al revisar los testimonios rendidos en audiencia del 3 de agosto de 2017²², se encuentra lo siguiente:

OLGA LUCÍA CÁRDENAS RIVERA trabajaba en ALFIME y dijo conocer al señor FONSECA porque inició como usuario de los servicios de esa entidad recibiendo terapias, fisioterapias y acondicionamiento físico²³ y posteriormente realizó un convenio para laborar en el Parqueadero de la Débora Arango cubriendo la incapacidad del señor CESAR ALEXIS GARCÍA quien tuvo unas escaras y se incapacitó inicialmente por un mes y le dieron dos meses más, “entonces don FERNANDO insistía que le colaboraran, que él necesitaba hacer algo, que estaba muy aburrido en la casa y cuando se presentó esa oportunidad la doctora MARIA VICTORIA le preguntó si quería hacer ese reemplazo”. Dice que la incapacidad de CESAR se cumplió y ya FERNANDO terminaba su convenio.

JUAN CARLOS MEJÍA FLÓREZ señaló que al comenzar a trabajar el señor FONSECA en el parqueadero de la Débora Arango fue por parte de Alfimes, entidad dirigida por María Victoria Botero. El testigo tenía el control de acceso de vehículos para el reemplazo del trabajador Alexis, entonces capacitó al demandante en el uso del sistema de tiquetes, porque aunque no trabaja en ALFIMES siempre ha apoyado a esa entidad en la parte de tecnología, y le corresponde dictar esas capacitaciones y estar al frente del sistema. Narra que cuando el demandante comenzó a trabajar ya era una persona en situación de discapacidad y se encontraba en silla de ruedas²⁴. El demandante llegó para

¹⁵ A partir del minuto 53:30. Responde a la pregunta del juez: *Hábleme de su discapacidad.*

¹⁶ Minuto 57:47.

¹⁷ Minuto: 1:13:45.

¹⁸ Minuto 1:14:32.

¹⁹ Minuto 1:14:45.

²⁰ Minuto 1:14:50.

²¹ Minuto 1:18:20.

²² Archivo 22 en formato MP3

²³ Minuto 44:50.

²⁴ Minuto 14:08.

reemplazar a CESAR, persona también en situación de discapacidad, quien tuvo un problema de salud²⁵.

CESAR ALEXIS GARCÍA dijo e conocer al señor FERNANDO FONSECA porque fue él quien hizo el reemplazo de una incapacidad que el testigo tuvo en el empleo del parqueadero; inicialmente era de un mes y se alargó a tres meses la incapacidad. Eran las mismas labores que el testigo desempeñaba para ALFIMES y al ser su reemplazo no trabajó con él. Dice que las personas que se encuentran en sillas de ruedas como él, son propensos a sufrir laceraciones o escamas y fue esa la razón por la que fue incapacitado²⁶. Manifestó que cuando el demandante ingresó a trabajar ya se le habían amputado las piernas producto de su enfermedad²⁷ e informa que todas las personas de la empresa son personas en situación de discapacidad de diferentes tipos, que van a terapia para mejorar sus condiciones de vida y que en ocasiones se pueden ver beneficiados con un empleo²⁸.

Pues bien, a partir de esta situación fáctica, corresponde ahora a la Sala analizar lo siguiente: Siendo el señor FONSECA ESCOBAR usuario de ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE en relación con los servicios que esta entidad brinda a personas en situación de discapacidad y atendiendo a que en virtud de tal condición fue vinculado laboralmente en virtud de sus políticas de inclusión social para trabajar en las instalaciones de un tercero (Biblioteca Pública y Parque Cultural DEBORA ARANGO), sí el empleador se encontraba jurídicamente obligado a solicitar autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de Trabajo en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Las personas en situación de discapacidad son objeto de especial protección en nuestro ordenamiento jurídico, protección que se deriva de diversas normas de índole nacional e internacional, a raíz de los múltiples obstáculos que han encontrado para desenvolverse en los entornos sociales. Así, en virtud de lo dispuesto en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política se imponen al Estado diversas obligaciones y deberes en relación con estas personas para procurarles condiciones de igualdad real, proteger especialmente a quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por

²⁵ Minuto 10:18.

²⁶ Minuto 33:47.

²⁷ Minuto 27:32.

²⁸ Minuto 32:50.

sus condiciones económicas, físicas o mentales, adelantar políticas de integración social de estas personas y en particular de *"garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud"*, a las cuales subyace el deber constitucional de solidaridad consagrado en el art. 1 de la Carta Política.

Esta protección se sustenta igualmente en tratados internacionales, como la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA²⁹, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU³⁰ y el Convenio 159 del 1 de junio de 1983 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas³¹.

Para lograr la protección de esta población se han proferido diversas normas a nivel nacional³². De manera particular, como medida de protección para la terminación del contrato de trabajo, el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997** consagra:

Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.³³

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

²⁹ Ratificada por Colombia y adoptada mediante la Ley 762 de 2002. Declarada exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-401 de 2003.

³⁰ Ratificada por Colombia y adoptada mediante la Ley 1346 de 2004 (D.O. del 31 de julio de 2009). Declarada exequible mediante sentencia C-293 del 21 de abril de 2010.

³¹ Adoptado por Colombia mediante la Ley 82 de 1988.

³² Entre otras, la Ley 1618 de 2013.

³³ Cabe anotar que el **Decreto 019 de 2012** modificó la anterior norma en el sentido de incluir la excepción **de no tener que acudir al Ministerio de Trabajo para autorizar el despido del trabajador si este incurrió en una de las causales de despido por justa causa establecidas en la ley**. Sin embargo, este fue declarado inexecutable por la sentencia **C-744 de 2012**.

En esa oportunidad la Corte Constitucional señaló que este la estabilidad laboral reforzada de una persona en situación de discapacidad es un derecho fundamental que se deriva de múltiples disposiciones constitucionales³⁴: i) el principio de igualdad y, en concreto, la obligación del Estado de proteger de manera diferenciada a aquellos sujetos que “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (art. 13.3 de la CP). ii) el deber del Estado de adelantar una política de integración social en favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 de la CP), iii) el mandato constitucional que exige garantizar a las personas en situación de discapacidad “el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (art. 54 de la CP); y, por último, (iv) el principio de solidaridad social (arts. 1º, 48 y 95 de la CP).

En la sentencia **T 195 de 2022** al referirse a la definición y titularidad de este derecho se indicó:

La estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud consiste en el derecho fundamental que tienen estos trabajadores a permanecer en el puesto de trabajo³⁵ y obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, *“incluso contra la voluntad del patrono”*³⁶, si no existe una *“causa objetiva”* que justifique el despido. La estabilidad laboral no constituye un mandato de *“inmutabilidad [...] de las relaciones laborales”*³⁷ y tampoco supone una prohibición absoluta para terminar la relación laboral³⁸. El objeto de protección de este derecho es impedir que los contratos laborales sean terminados de forma discriminatoria por causa del estado o condición de salud del empleado³⁹ y asegurar que estos cuenten con *“los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que [padecen]”*⁴⁰. Son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una *“disminución física, psíquica o sensorial”*⁴¹ en vigencia de un contrato de trabajo⁴². Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que *“tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”*⁴³.

³⁴ Sentencias C-531 de 2000, T-014 de 2019 y T-586 de 2019.

³⁵ Sentencias T-052 de 2020 y T-574 de 2020.

³⁶ Sentencia C-470 de 1997.

³⁷ Sentencias T-434 de 2008 y T-586 de 2019.

³⁸ Sentencias T-641 de 2017 y T-102 de 2020.

³⁹ Sentencias SU-256 de 1996, T-934 de 2005, T-992 de 2007, T-434, T-780 y T-962 de 2008, T-677 y T-703 de 2009, T-449, T-457, T-462, T-467, T-554, T-683 y T-898 de 2010, T-663 de 2011, T-111, T-148, T-341, T-594 y T-986 de 2012, T-738 y T-899 de 2013, T-298 y T-472 de 2014, T-765 y T-310 de 2015, T-040, T-057, T-364 y T-521 de 2016 y T-151 y T-392 de 2017.

⁴⁰ Sentencia T-420 de 2019.

⁴¹ Sentencias T-420 de 2015 y T-664 de 2017.

⁴² Id.

⁴³ Sentencia SU-049 de 2017. En este sentido, la Corte ha sostenido que *“la notoria debilidad o afectación de la salud que impida el desarrollo en óptimas condiciones de las actividades laborales da lugar a que se considere la situación del sujeto como una meritoria de especial protección constitucional”*. Sentencias T-198 de 2006 y T-664 de 2017.

La estabilidad laboral reforzada que la Constitución y la ley otorgan a estos sujetos parte del supuesto de que las disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales en vigencia de un contrato de trabajo generan un estado de debilidad manifiesta y sitúan a las personas en una posición de desventaja frente a los demás trabajadores y el empleador. Lo anterior, debido a que la afectación de la salud que padecen les impide desarrollar sus labores en óptimas condiciones y los expone a tratos discriminatorios en el ámbito laboral⁴⁴. Además, su estado de salud suele constituir una barrera para encontrar *“una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas”*⁴⁵. Estas circunstancias exigen al Estado adoptar medidas afirmativas de protección para contrarrestar las desventajas estructurales a las que estos sujetos se enfrentan en el ámbito laboral⁴⁶.

Y sobre el ámbito de protección del derecho expresó:

El ámbito de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud está compuesto por las garantías de protección especiales y diferenciadas que forman parte del *fuero de salud*⁴⁷. El fuero de salud se encuentra previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el cual dispone 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”*. Así mismo, esta disposición prescribe que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin autorización de la oficina de trabajo, *“tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”*. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 únicamente confiere tal garantía a las personas en situación de discapacidad. Sin embargo, la Corte Constitucional ha señalado en reiterada jurisprudencia que el fuero de salud cubre a toda persona que tenga una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar sus labores, sin necesidad de que haya sido calificado el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral⁴⁸.

En relación con este último aspecto, otro es el análisis de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En las sentencias **SL 679-2021, SL 572-2021, SL 711-2021, SL1039-2021, SL 1236-2021, SL 2237-2021, SL 2302-2021** la Alta Corporación ha reiterado el criterio definido de manera inveterada en relación con los sujetos de protección del **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, destacando que se refiere a aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una **limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral**⁴⁹.

⁴⁴ Id.

⁴⁵ Id.

⁴⁶ Sentencia T-351 de 2015.

⁴⁷ Sentencias T-148 de 2012 y T-586 de 2019.

⁴⁸ Sentencias T-1040 de 2001, T-519 de 2003, T-198 de 2006, T-361 de 2008, T-125, T-263, T-784 de 2009, T-075, T-233, T-658 y T-961 de 2010, C-824, T-002, T-019, T-050, T-121, T-375, T-410, T-663, T-742, T-774, T-775, T-777, T-850, T-910 de 2011, T-587 de 2012 T-159, T-192, T-226, T-263, T-277, T-307, T-313, T-440A, T-509, T-587, T-651, T-1025 y T-1084, T-018, T-116, T-378, T-447, T-484, T-691, T-738 y T-773 de 2013, T-041, T-217, T-298, T-316, T-382, T-383, T-394, T-486 y T-824 de 2014, T-106, T-351 y T-405 de 2015, T-141 y T-057 de 2016, SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018.

⁴⁹ Debe destacarse que los Magistrados CLARA CECILIA DUEÑAS y MAURICIO LENIS, presentan SALVAMENTO o ACLARACIÓN DE VOTO según sea el caso en múltiples providencias (**SL711-2021, SL1039-2021, SL 1708-2021 y SL 572-2021**), en el que se apartan de la definición del sujeto de protección

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

Pero al margen de esta discusión en relación con el ámbito de protección subjetivo de la norma que en este caso carece de relevancia porque la PCL del señor FONSECA ESCOBAR es del **83.53%**, lo cierto del caso es que la estabilidad laboral reforzada se dirige a proteger a aquellas personas en situación de discapacidad, cuya relación laboral finaliza como consecuencia de esa condición, es decir, por un criterio discriminatorio; motivo por el cual, en los eventos en los que el empleador requiera dar por terminada una relación laboral con una persona beneficiaria de este fuero, precisa de la configuración de un hecho objetivo que demuestre que el despido no está

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

relacionado con la discapacidad y, además, de la autorización de la autoridad de trabajo correspondiente.

Sin embargo, en aquellas vinculaciones **cuya causa se fundamenta en la situación de discapacidad de la persona**, la contratación obedece a una acción afirmativa por parte del empleador que persigue asegurar el disfrute de los derechos fundamentales del trabajador en condiciones dignas. En este caso, el empleador es una entidad sin ánimo de lucro con personería jurídica desde el año 1992 que tiene por objeto **brindar atención integral a las personas en situación de discapacidad y la inserción laboral promoviendo políticas de inclusión**.

Debe resaltarse por la Sala que justamente, la inclusión laboral es una estrategia de las empresas para acceder a nuevos trabajadores son discriminación. Constituye una opción para que la población en situación de discapacidad pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno. De acuerdo con la **Ley Estatutaria 1618 de 2013**, la **inclusión social** es "un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad". De otro lado, define las **acciones afirmativas** como las "políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan". Y respecto a las normas que garantizan la inclusión laboral están justamente las **Leyes 361 de 1997** artículos 24 y 31, la **1346 de 2009** con la que se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Persona en situación de Discapacidad, la **Ley 1145 de 2007** por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y la **Ley 1429 de 2010** en su artículo 10, consagrando entre otros, beneficios legales y tributarios dentro de las políticas de promoción de empleo de este sector de la población.

Así, de acuerdo a la prueba recaudado en el plenario es claro que la contratación se realizó con conocimiento de la discapacidad de FERNANDO FONSECA y en virtud de la misma, y esta situación marca una diferencia estructural con los supuestos analizados por la jurisprudencia nacional y que han sido tenidos en cuenta por el legislador al establecer la prohibición de discriminación a las personas trabajadoras en situación de discapacidad, en los cuales se entiende que la **discapacidad sobreviniente del**

trabajador puede ser vista como un obstáculo para la continuidad de la relación laboral o **donde la discapacidad anterior a la vinculación** no fue la causa de esa contratación.

Bajo este contexto, la Corte Constitucional en sentencias como la **SU040** y **T 305** ambas del año **2018**, ha considerado que en este tipo de vinculaciones en las que su causa se fundamenta en la situación de discapacidad de la persona, no se observa un componente de discriminación negativa en el desarrollo o terminación de la relación laboral. Por el contrario, en eventos como éste la contratación obedece a una acción afirmativa que realiza ALFIME en virtud de su política de inclusión social que conlleva a la prestación del servicio por parte del actor poco más de tres meses en las instalaciones de un tercero (Biblioteca Pública y Parque Cultural DEBORA ARANGO), y es por esta razón que en criterio de esta corporación, para la terminación del contrato de trabajo el **26 de abril de 2015** no se requería obtener la autorización del Ministerio de Trabajo. Así, se **REVOCARÁ** la decisión de primera instancia que estuvo dirigida a declarar la ineficacia del despido y el reintegro del actor con base en lo previsto en el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, por lo que tampoco prospera la pretensión subsidiaria referida a la indemnización de 180 días consagrada en tal disposición normativa.

7. LA PRETENSION SUBSIDIARIA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

En el literal B2) del acápite de las pretensiones de la demanda se incluyó la **indemnización por despido injusto**, cuantificada en \$644.350. Sostiene la demandada en la contestación que la vinculación laboral del actor se presentó mediante un **contrato verbal a término fijo** mientras duró la incapacidad del señor CESAR ALEXIS GARCÍA⁵⁰, aspecto en el que insiste la representante legal en el interrogatorio de parte señalando el contrato perduró entre el **13 de diciembre de 2014** y el **26 de abril de 2015**.

Pero la Sala comparte la conclusión a la que se arriba en la providencia que se revisa, en el sentido que el vínculo laboral fue a término indefinido, pues en relación con el contrato a término fijo el legislador ha establecido una solemnidad **ad substantiam actus**: Debe celebrarse por escrito.

ARTICULO 46 del CST. CONTRATO A TERMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar **siempre por escrito** y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

⁵⁰ PDF 07, páginas 2 a 10; folios 26 a 34.

Sobre el particular se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia, en sentencia **SL 2125 de 2021** en la que cita a la **SL 463** de la misma anualidad:

[...] Esto significa que la existencia del contrato de trabajo, no está condicionada a una formalidad determinada, pues tal como lo dispone el artículo 37 ibídem «el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere de forma especial alguna», **salvo lo relacionado con** el periodo de prueba, el salario integral o **el pacto de duración a término fijo**. [...] (Negrita propia)

Tampoco es motivo de controversia lo relativo a los extremos de la relación laboral, que inició el 13 de diciembre de 2014 y terminó el 26 de abril de 2015 tal como se constata en la carta de terminación del contrato en la que se adujo⁵¹:

“Las razones para prescindir de sus servicios, obedecen a los procesos de reestructuración y cambios que consideramos necesarios para el correcto funcionamiento del contrato de concesión que actualmente ejecutamos”.

Sobre esta misiva debe resaltarse que si bien se encabeza como “Terminación de contrato de servicios” la representante legal al absolver interrogatorio de parte manifestó que no se trató de un contrato de prestación de servicios, sino que reiteró que se trataba de uno a término fijo. En esta comunicación **no se aduce una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo** y aunque en el proceso se aduce que la razón de tal determinación obedeció al reintegro del señor CESAR ALEXIS GARCÍA a su puesto de trabajo por finalizar la incapacidad laboral, lo cierto es que a las voces del PARAGRAFO del artículo 62 del CST, es al momento de la terminación que se deben invocar los motivos o razones para ello:

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Concretamente, la Corte Suprema y la Corte Constitucional han señalado como reglas ante la terminación unilateral en la que se invoca justa causa entre otras:

La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos⁵².

⁵¹ PDF 02, página 18; folio 14.

⁵² El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia C-594 de 1998.

En efecto, el precedente reiterado sobre la materia (**Rad14777 de 2001, SL 1077 de 2017; SL 1514 de 2018, SL 1680 de 2019 y SL 3482 de 2021**) señala que si se omite comunicar las causales o motivos para la terminación unilateral del contrato avocando justa causa, el despido se torna injusto. En efecto, es la carta de despido un acto formal en el cual el empleador comunica al trabajador la decisión de terminación del contrato, así como sus causas y fundamentos de manera concreta y precisa; en otras palabras, debe indicar de manera patente las circunstancias de tiempo, modo y lugar que constituyeron la justa causa en atención al **deber de lealtad**. Y de ello se deriva una protección en dos sentidos: por un lado, que no se pueden alegar posteriormente motivos o causales diferentes del despido, y para que la parte afectada pueda defenderse **sin que pueda el empleador valerse de otros o de circunstancias nuevas para justificar el despido**.

Siendo, así las cosas, se impone la condena a la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST inciso 4 literal a, numeral 1⁵³ que establece 30 días de salario para los trabajadores que devengan menos de 10 salarios mínimos y han laborado menos de un año, siendo claro que el actor devengó el salario mínimo legal mensual vigente en cada anualidad⁵⁴, por lo que se CONDENARÁ al pago de **SEISCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$644.350)**

Y se condenará a la **INDEXACIÓN** de este valor que se encuentra afectado por la devaluación de la moneda, derivada de una economía inflacionaria como la nuestra, siendo claro que esta condena no implica el incremento del valor del crédito, ya que su función consiste únicamente en evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la consecuente reducción del patrimonio de quien accede a la administración de justicia, causada por el transcurso del tiempo. Tampoco puede verse como una sanción, ya que lejos de

⁵³ **ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.** *En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. [...]En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

⁵⁴ Así fue aceptado en contestación al hecho 2 de la demanda.

castigar al deudor, lo que garantiza es que éste crédito no pierda su valor real. Así, se impone proferir una condena que ponga al demandante en la situación más cercana al supuesto en que se hallaría de no haberse producido el menoscabo, tal como lo dispone el **artículo 16 de la Ley 446 de 1998** según el cual «dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales». Y la forma en que aquello se garantiza en el marco de la protección especial de los derechos laborales y de la seguridad social, es a través de la indexación como consecuencia de la incontenible depreciación de la moneda (**SL 359 -2021**). La indexación debe ser liquidada por el demandado al momento del pago, atendiendo a la siguiente fórmula y criterios:

$$\frac{\text{ÍNDICE FINAL} \times \text{VALOR A INDEXAR} - \text{VALOR A INDEXAR}}{\text{ÍNDICE INICIAL}} = \text{VALOR INDEXACIÓN}$$

Los valores con los que ha de remplazarse la fórmula deben ser:

ÍNDICE FINAL correspondiente al **IPC** para la **fecha en que haya de efectuarse el pago**.

ÍNDICE INICIAL correspondiente al **IPC** para vigente a la **fecha en que debió efectuarse el pago de la indemnización**: 26 de abril de 2015.

VALOR A INDEXAR: \$644.350

Sin costas en esta instancia al haber salido avante el recurso de apelación.

8. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Sexta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE: REVOCAR** la sentencia de primera instancia para en su lugar:

PRIMERO: Téngase a NEILA EDITH MONTES ROJAS, en su condición de cónyuge, y FREDY FERNANDO FONSECA MONTES, FERNANDO FONSECA MONTES, JOHNY JAMER FONSECA MONTES, en calidad de hijos, como sucesores procesales de FERNANDO FONSECA ESCOBAR; ello sin perjuicio de que otros interesados, en su momento, hagan valer sus derechos, conforme a la parte motiva.

SEGUNDO: DECLARAR que entre FERNANDO FONSECA ESCOBAR como trabajador y la sociedad sin ánimo de lucro ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE como empleador, existió un contrato de trabajo verbal, a término indefinido, entre el 13 de diciembre de 2014 y el 26 de abril de 2015, que terminó sin justa causa por parte del empleador.

TERCERO: DECLARAR que el señor FERNANDO FONSECA ESCOBAR al momento del despido no se encontraba amparado por el FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que se ABSUELVE de las pretensiones dirigidas al reintegro e indemnización de 180 días de salario.

CUARTO: CONDENAR a ALFIME CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE a reconocer y pagar a en favor de los sucesores procesales del señor FERNANDO FONSECA ESCOBAR la indemnización por despido, la cual asciende a **SEISCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$644.350)**. Indexada de acuerdo a la fórmula y criterios expuestos en la parte motiva de esta providencia.

SEXTO: Sin costas en esta instancia.

Lo anterior se notifica por EDICTO. Se firma en constancia por los que en ella intervinieron.

Los Magistrados,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



RADICADO: 050013105 – 001-2016-00235-01

SENTENCIA del //26/08/2022

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

Enlace en caso de no tener lector QR: https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/Em5DOA0Fz7VlrJc635DIjboBzsHWevgnyyW6tSUBh4G0kQ?e=fzwcP4