

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



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A SUCURSAL
COLOMBIA Y OTRO
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, catorce (14) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 9 de noviembre de 2017, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO** contra **PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A SUCURSAL COLOMBIA - EN LIQUIDACIÓN** y **PERFORACIONES CARONI DRILLING COLOMBIA S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

Luis Rafael Bello Cantillo por medio de apoderado judicial, pretende que: *i)* se declare que existe unidad de empresa entre Perforaciones Caroni Drilling C.A sucursal Colombia - en liquidación y Perforaciones Caroni Drilling Colombia S.A.S; *ii)* que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 4 de enero hasta el 30 de octubre de 2012; y *iii)* la ineficacia del despido, por encontrarse en estado de debilidad manifiesta. En consecuencia, se condene a la parte demandada a: *iv)* reintegrarlo a un cargo de igual o superior categoría al que venía desempeñando, *v)* afiliarlo al Sistema General de Seguridad Social Integral, realizando las deducciones de Ley sobre su salario, *vi)* pagar la indemnización correspondiente a los 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y, *vii)* pagar

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tiempo en que estuvo separado del cargo, suma debidamente indexada.

Subsidiariamente, solicita que se condene a las empresas demandadas a pagar las prestaciones sociales por el interregno que va del 4 al 15 de octubre de 2012, la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T, más las costas incluidas agencias en derecho.

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que Perforaciones Caroni Drilling C.A sucursal Colombia – en liquidación y Perforaciones Caroni Drilling Colombia S.A.S tienen el mismo objeto social y ambas están representadas legalmente por Francisco Javier Ferrer Díaz de Otálora.

Señaló que Luis Rafael Bello Cantillo prestó sus servicios personales a las empresas demandadas, desde el 4 de enero hasta el 30 de octubre de 2012, como soldador y tornero, devengando como último salario la suma de \$1.500.000.

Aseguro que el 31 de agosto de 2012, fue intervenido quirúrgicamente de *herniorrafía inguinal escrotal izquierda*, por lo que su EPS le expidió varias incapacidades laborales. Que, el estado de salud del demandante le impedía realizar sus actividades laborales de manera regular, lo cual era de conocimiento de las demandadas, así como también que se encontraba en proceso de rehabilitación o recuperación y, que tramitaría la prórroga de sus incapacidades.

Acotó que, pese a lo anterior, el 29 de octubre de 2012, el demandante fue citado a descargos y, el 30 de octubre siguiente, se le dio por terminado el contrato de trabajo sin previa autorización de la oficina de trabajo, informándosele, además, que el despido es retroactivo a partir del 4 de octubre.

3. ACTUACIÓN PROCESAL

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida mediante auto del 19 de octubre de 2015 y hecha la notificación de las demandadas, procedieron a contestar en el término legal para ello, como sigue:

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

3.1. Perforaciones Caroni Drilling Colombia SAS: se pronunció sobre los hechos de la demanda aceptando unos, negando otros, y diciendo no constarle los restantes, para finalmente oponerse a la totalidad de las pretensiones de la parte actora, con fundamento en que no tiene ningún tipo de incidencia jurídica con Perforaciones Caroni Drilling C.A sucursal Colombia – en liquidación, ya que se trata de dos personas jurídicas distintas e independientes y, que el demandante nunca ha tenido vínculo laboral alguno con esta empresa.

Propuso las excepciones de mérito que denominó «*inexistencia de unidad de empresas*», «*falta de legitimación en la causa por pasiva*», e «*inexistencia de la obligación de pagar salarios, prestaciones sociales e indemnización moratoria*».

3.2. Perforaciones Caroni Drilling CA sucursal Colombia – en liquidación: dijo no ser cierto que las empresas demandadas tengan el mismo objeto social, puesto si bien guardan alguna concordancia, el de Perforaciones Caroni Drilling Colombia S.A.S es mucho más amplio, aunado a que esta última cuenta con dos representantes legales principales, y tiene domicilio distinto.

Seguidamente, aceptó que existió un contrato por obra o labor determinada con el demandante, pero que inició el 4 de enero y terminó el 3 de octubre 2012, con justa causa, al no concurrir a su trabajo de soldador tornero sin justificar su ausencia.

Manifestó que, tiene conocimiento de que la EPS le expidió 3 incapacidades al demandante y que la última de ellas venció el 3 de octubre de 2012, por lo que desde el día siguiente se encontraba a la espera de que el mismo se reincorporara a sus labores debido a que no se allegó ninguna incapacidad posterior, sin embargo, no lo hizo, ni informó sobre alguna consulta médica, remisión u orden de servicios médicos.

Que, en virtud de lo anterior, el 29 de octubre de 2012 al actor se le practicó diligencia de descargos donde se evidenció que era una persona con un estado de salud normal y, que pese a que manifestó que tenía 60 días de incapacidad que aún no habían vencido, no las aportó. En ese orden de ideas, se opuso a las pretensiones del actor, al considerar que no existe

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

unidad de empresa entre las demandadas y, porque la terminación del contrato de trabajo se dio por justa causa por parte del empleador.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó «*inexistencia de unidad de empresa*», «*legalidad del despido*», «*inexistencia de debilidad manifiesta*» e «*inexistencia de la obligación a pagar salarios, prestaciones sociales e indemnización moratoria*».

4. SENTENCIA APELADA

El trámite de primera instancia concluyó mediante proveído dictado el 9 de noviembre de 2017, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante el cual resolvió declarar que entre las demandadas existe una unidad de empresa y, que entre el demandante y Perforaciones Caroni Drilling C.A sucursal Colombia – en liquidación, existió un contrato de trabajo. Asimismo, absolvió a las demandadas de las demás pretensiones de la demanda, declaró probadas las excepciones de méritos formuladas por la pasiva, salvo la de inexistencia de unidad de empresa, e impuso condena en costas a cargo de la parte demandante.

Para adoptar tal determinación, la *a quo* luego de hacer un breve relato de lo narrado en la demanda y la contestación, teniendo en cuenta las pruebas documentales y testimoniales recaudadas en el proceso, encontró que entre las demandadas existe una unidad de empresa, ya que dependen de la misma persona natural, tienen idéntico objeto social y cuentan con el mismo personal a su servicio.

Igualmente, que entre el demandante y las empresas demandadas existió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, a partir del 4 de enero hasta el 4 de octubre de 2012, en virtud del cual laboró como soldador tornero.

Sin embargo, negó la declaratoria de ineficacia del despido solicitada, así como el consecuencial reintegro a su puesto de trabajo, el pago de los emolumentos dejados de cancelar, y la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997, con fundamento en que si bien el actor sufrió varios quebrantos de salud en vigencia de su contrato de trabajo y que, por lo mismo, le fueron otorgadas una serie de incapacidades médicas, también está demostrado que después del 4 de octubre de 2012 no le fueron

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

expedidas más incapacidades que conlleven a considerarlo una persona que por su condición de salud, se le dificultara realizar sus tareas diarias.

Adujo, además, la jueza de primera instancia que está comprobado que la terminación del contrato de trabajo se dio por justa causa comprobada que hizo incompatible la permanencia del trabajador en la empresa, toda vez que el demandante no justificó su ausencia al trabajo y, en ese entendido, no le competía al empleador solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo, dado que ésta es considerada en aquellos casos en que el despido es motivado en la discapacidad del trabajador.

Por último, frente a las pretensiones subsidiarias, precisó que el demandante no demostró que, del 4 al 15 de octubre de 2012, se hubiere presentado a cumplir con sus labores ni que se encontraba incapacitado, por lo que no tiene derecho a perseguir emolumento laboral alguno por ese periodo.

5. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, aduciendo en primer lugar, que pese a que la *a-quo* declaró la unidad de empresa entre las demandadas al configurarse los presupuestos facticos y jurídicos para ello, definió la existencia del contrato de trabajo únicamente respecto a Perforaciones Caroni Drilling C.A sucursal Colombia – en liquidación, lo que, a su parecer, resulta incoherente.

Con relación a la ineficacia del despido, manifestó que el estado de debilidad manifiesta ha sido desarrollado por la jurisprudencia Constitucional e igualmente se encuentra inserto en el bloque de constitucionalidad, concluyendo que el mismo, al ser manifiesto, notorio, ostensible y palpable, no necesita ser probado, menos mediante prueba científica, tal como lo establece el artículo 167 del Código General del Proceso, por lo que en este asunto se encuentra estructurada la condición de debilidad manifiesta del actor y, por tanto, el empleador debió solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo, trámite que omitió.

Bajo ese contexto, afirma que el empleador tenía conocimiento de la precaria situación de salud del actor que le impedía trabajar, puesto que las

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

incapacidades médicas fueron prorrogadas en varias ocasiones, y que, si bien no se aportaron más incapacidades, fue porque su actual EPS no tenía cobertura en el departamento del Cesar.

En esos términos, solicitó la revocatoria parcial de la sentencia recurrida, en el sentido de que se declare la existencia del contrato de trabajo con ambas empresas demandadas; se declare la ineficacia del despido y, en consecuencia, se ordene el reintegro del demandante a un cargo de igual o mayor categoría.

6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

No fueron presentados por las partes.

II. CONSIDERACIONES

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

La Sala resolverá el recurso en los estrictos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con los claros términos del recurso de apelación, identifica el tribunal dos problemas jurídicos a resolver. El primero, si en virtud de la declaratoria de unidad de empresa conformada entre Perforaciones Caroni Drilling C.A sucursal Colombia – en liquidación y Perforaciones Caroni Drilling Colombia S.A.S, se debe declarar la existencia del contrato de trabajo con ambas convocadas a juicio.

En segundo lugar, si el demandante es sujeto de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en consecuencia, si debe ser reintegrado sin solución de continuidad al mismo cargo que desempeñaba

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

o a uno de igual o superior jerarquía, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. TESIS DE LA SALA

La solución que viene al primer problema jurídico es la de declarar acertada la decisión adoptada por la jueza de primer grado, toda vez que el efecto jurídico de la declaratoria de la unidad de empresa consiste en que las empresas que la conforman responden solidariamente por el reconocimiento y pago de las acreencias laborales del trabajador, sin que ello implique que la existencia del vínculo laboral que ató al demandante recae sobre todas estas, dado que éste solo sería procedente con su verdadero empleador.

Por otra parte, se considera acertada la decisión adoptada por la sentenciadora de primera instancia en cuanto negó las pretensiones relativas a la declaratoria de ineficacia del despido por encontrarse el actor en situación de debilidad manifiesta, en razón a que, el interesado no cumplió con la carga de demostrar el estado de capacidad diversa o discapacidad que padecía al momento en que se le terminó el contrato de trabajo. Además, porque se encontró probado que el despido fue por causa objetiva y, en ese entendido, no había lugar a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo.

3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO

No hace parte del litigio en esta instancia, por haber sido declarado en la sentencia de primera instancia y no hacerse reproche alguno por las partes:

i) que entre Perforaciones Caroni Drilling C.A sucursal Colombia – en liquidación y Perforaciones Caroni Drilling Colombia S.A.S existe unidad de empresa;

ii) que entre el actor y la primera mencionada existió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, que inició el 4 de enero de 2012 y terminó por decisión unilateral del empleador el 4 de octubre del mismo año, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

4. DESARROLLO DE LA TESIS

4.1. De la existencia del contrato de trabajo con Perforaciones Caroni Drilling C.A sucursal Colombia – en liquidación y Perforaciones Caroni Drilling Colombia S.A.S.

El fenómeno jurídico de la unidad de empresa es gobernado por el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala:

1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio o del juez del trabajo.

(...)

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

En este punto, es del caso recordar que la jueza de primer nivel al comparar los objetos sociales de las empresas demandadas, adujo que existía similitud en las actividades enlistadas en los certificados de existencia y representación de las mismas que podían denotar conexidad o complementariedad entre ellas, además que dependían económicamente de la misma persona natural, razones por las que declaró la unidad empresarial.

Empero, concluyó la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y Perforaciones Caroni Drilling C.A sucursal Colombia – en liquidación, y no respecto a Perforaciones Caroni Drilling S.A.S, exclusivos términos en que se basa la inconformidad del censor en este aspecto.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

En ese orden de ideas, recuerda esta Colegiatura que el efecto jurídico de la declaratoria de unidad de empresa consiste en tener a las varias personas jurídicas, que en este caso lo son Perforaciones Caroni Drilling C.A sucursal Colombia – en liquidación y Perforaciones Caroni Drilling Colombia S.A.S. como una sola empresa, en beneficio del trabajador, en aras de obtener el reconocimiento y pago de las acreencias laborales que están a cargo de la empresa empleadora, con quien realmente existiese el vínculo laboral, al configurarse los elementos propios de la relación de trabajo exigidos en la ley.

Luego entonces, se tiene que la consecuencia jurídica de esta figura se deriva de la responsabilidad laboral y solidaria de las respectivas empresas sobre los emolumentos reconocidos o a reconocer a favor del trabajador, sin que para ello se tenga que declarar la existencia de una misma relación laboral sobre todas como una unidad económica, lo que no resulta compatible en material laboral, máxime cuando no estamos frente a una concurrencia de contratos.

En cuanto los efectos de la unidad de empresa, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en reciente sentencia SL1862-2022 del 16 de mayo de 2022. MP. Carlos Arturo Guarín Jurado, adujo:

“Finalmente, contrario a lo expuesto por la apelante, la teleología de la unidad de empresa no permite restringir su aplicación a derechos legales ni convencionales que sólo fueran acordados por la matriz y bajo las condiciones del artículo 194 del CST, modificado por el 32 de la Ley 50 de 1990, puesto que

[...] como garantía «para lograr el cumplimiento de las leyes sociales», responsabiliza a la «única empresa», que está conformada por la principal y las filiales o subsidiarias, de todas las obligaciones legales y extralegales adquiridas por las últimas con sus trabajadores, lo que se traduce en la práctica en que, ante su incumplimiento por el empleador (en el caso, la filial), las demás deberán responder por su efectiva satisfacción, lo que no significa, se resalta, la extensión de las cláusulas contractuales o convencionales pactadas por la filial o subordinada, a los trabajadores de la matriz.

Lo último, sin perjuicio de que la norma de manera expresa haya previsto una hipótesis de incidencia diferente, tratándose de beneficios extralegales que rijan en la «principal al momento de declararse la unidad de empresa», pues, en ese caso, si se acreditan cualquiera de los siguientes presupuestos: i) estipulación expresa en la respectiva convención colectiva de trabajo; ii) que «la filial o la subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

principal, a juicio del Ministerio de del Juez del trabajo», por ministerio de la ley, se extenderán o aplicarán a las «filiales o subsidiarias».

De modo que, teniendo en cuenta que la *a-quo* encontró demostrado la existencia del contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada entre Luis Rafael Bello Cantillo y Perforaciones Caroni Drilling C.A sucursal Colombia – en liquidación, punto sobre el cual no existe ninguna controversia y, además, que entre las empresas demandadas existe unidad de empresa, eso hace que Perforaciones Caroni Drilling, en un caso hipotético, deba responder solidariamente frente a las obligaciones que eventualmente resulten a cargo de la primera, como empleadora, sin que eso implique, como erróneamente lo pretende el recurrente, que también funja en tal calidad.

En consecuencia, se tiene que no prospera la inconformidad del recurrente, en el sentido de que se declare la existencia del contrato de trabajo con Perforaciones Caroni Drilling C.A sucursal Colombia – en liquidación y Perforaciones Caroni Drilling Colombia S.A.S.

4.2. la ineficacia del despido a persona en estado de debilidad manifiesta.

Para resolver el problema jurídico planteado, debe recordarse que cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en que le corresponde acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador.

En ese contexto que antecede, la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha venido insistiendo que la protección especial de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para la terminación de contratos de trabajo, sólo es aplicable a trabajadores que acrediten efectivamente su condición de discapacidad igual o superior al 15% de PCL. En los en fallos como en el CSJ SL3145-2021, reiterado en la CSJ SL2434-2022 se dijo:

“Ahora bien, más recientemente, en la sentencia CSJ SL711-2021, esta sala de la Corte precisó algunos conceptos relacionados con el derecho a la estabilidad laboral reforzada, emanada de la Ley 361 de 1997, y, específicamente en cuanto a los destinatarios de la garantía, insistió en

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

que «[...] **son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas [...]**» (Ver también las sentencias CSJ SL 058-2021 y CSJ SL572-2021). En ese sentido, ha dicho la Sala que los beneficiarios «[...] **no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2° del artículo 5°, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas [...]**», todo por cuanto «[...] no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida.» (CSJ SL711-2021). (Negrilla fuera del texto original).

Sin embargo, para caso de marras conviene resaltar la sentencia SL3911-2020, en la que esa Corporación determinó que:

“De lo anterior se colige, sin ambages, que, con la entrada en vigor de la Convención sobre Derechos de Personas en Situación de Discapacidad, esto es, a partir del 10 de junio de 2011, y solo para las controversias que se susciten en adelante, quedó sin sustento la doctrina erigida sobre el concepto de persona limitada que originalmente traía el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de contera, la construcción jurisprudencial que al respecto se hizo sobre los grados de limitación contenidos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, ya derogado.

*En esa medida, desde esa calenda, **lo relevante a la hora de establecer si un trabajador es beneficiario de la protección especial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no tiene nada que ver con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que llegue a tener, porque ni la Convención, ni la Ley 1618 de 2013, ni mucho menos la Ley 1996 de 2019, comprenden al ser humano de esa manera.***

*Conforme a tales normativas, especialmente las dos primeras, debido a su raigambre constitucional, es claro que **si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad, independientemente de que tenga o no un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, o del porcentaje con el que haya sido calificado.** -Negrilla de la Sala-*

Conforme a la sentencia transcrita, para llamar a surtir efectos a la protección contemplada en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario que se cumplan estos requisitos:

(i) La terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador; (ii) el estado de debilidad manifiesta de que adolece el trabajador o la trabajadora sujeto del despido, a raíz de una afectación en su salud; (iii)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

la ausencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para que el patrono adopte dicha decisión, (iv) el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno.

Y es que el artículo 13 de la Constitución Política reconoce que el Estado tiene, en el marco de sus deberes, el de proteger “*especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta*”. Con base en dicha disposición se colige que quienes se encuentran en condiciones físicas de debilidad manifiesta, se les debe una protección especial. Esa garantía se predica de todos los derechos y, por tanto, también de la “estabilidad en el empleo”, reconocido igualmente en el artículo 53 de la Carta Fundamental. Y, en desarrollo de esas exigencias constitucionales, se expidieron diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la Ley 361 de 1997, la Ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, y la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, con el fin de establecer una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a ciertas personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas.

Ahora, en misma línea hermenéutica, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tiene decantado que cuando el empleador alega una justa causa de despido, no es necesario solicitar autorización ante la Oficina de Trabajo, como quiera que esta solo deviene necesaria cuando la terminación del contrato de trabajo es en razón a la situación de discapacidad, a fin de que se determine la incompatibilidad de la limitación con las funciones que el trabajador tiene a su cargo.

Lo anterior, puesto que la estabilidad laboral reforzada se traduce en una protección ante despidos motivados en razones discriminatorias, de exclusión o distinción.

Al respecto, en sentencia SL1360 del 11 de abril de 2018 MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, se expuso:

En esta dirección, 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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

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 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.

Mas adelante dijo,

*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 Radicación n.º 53394 19 las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sean **«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. (negrilla de la Sala)*

En el presente asunto, no existe duda que Luis Bello Cantillo no cuenta con algún grado de discapacidad para hacerse acreedor de la protección legal que invoca. Asimismo, analizado el acervo probatorio obrante en el plenario, tampoco se demostró que para la fecha de terminación del contrato de trabajo padeciera alguna afectación en su salud

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

que le impidiera o dificultara realizar las funciones para las cuales fue contratado, lo que conduce a concluir que no se hallaba en situación de debilidad manifiesta, veamos.

El 31 de agosto de 2012, el demandante fue intervenido quirúrgicamente por *herniorrafia inguinal izquierda*, razón por la que le fueron expedidas varias incapacidades médicas, así: i) a partir del 1 de septiembre de 2012 por el término de 15 días, ii) del 17 de septiembre de 2012 por el término de 10 días y, iii) del 25 de septiembre siguiente, prorrogada por el término de 7 días.

También está probado, que debido a la inasistencia del actor a su puesto de trabajo luego de vencida su última incapacidad, sin justificación alguna, el 29 de octubre de 2012 fue citado para diligencia de descargos¹, donde se le preguntó si tenía conocimiento que la empresa se encontraba a la espera de que se reincorporara a sus labores desde el 4 de octubre, a la cual este respondió *no*. Del mismo modo, cuando se le interrogó sobre la existencia de otra incapacidad desde esa fecha, indicó *yo hablaré con el médico cirujano para que él estudie mi caso y el dirá si me da las incapacidades o no*.

En ese orden de ideas, sin mayores elucubraciones, se advierte que Luis Rafael Bello Cantillo para el momento del rompimiento del vínculo laboral que lo ató a la empresa Perforaciones Caroni Drilling C.A sucursal Colombia – en liquidación, no se encontraba en estado de debilidad manifiesta o alguna afección en su salud que le impidiera realizar sus labores de manera regular, pues el trabajador no estaba siquiera incapacitado o existía restricción alguna para ejercer su labor de soldador tornero.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL572-2021, viene enseñando que:

*“Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en su hombro derecho, que se encuentra documentada, pero, como quedó dicho en párrafos anteriores, **no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su***

¹ Visible a folios 44 y 45 del cuaderno principal.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso, pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997". (negrilla y subraya por la sala).

Aunado a lo anterior, conforme lo expuesto, se encuentra acreditada la existencia de una justa causa legal de desvinculación, como lo da cuenta la carta de despido del 30 de octubre de 2012², en la que se le manifestó al actor que la terminación de su contrato de trabajo obedece al abandono del cargo a partir del 4 de octubre anterior, tal como se evidencia con el acta de descargos.

Bajo esos supuestos facticos, en este asunto no se hacía necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo para el despido del demandante, como quiera que la extinción del vínculo laboral estaba soportada en una justa causa comprobada. Recuérdese que, de conformidad con la jurisprudencia descrita en las consideraciones preliminares, aquella se impone cuando el despido esta fundado en la limitación del trabajador, que *la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio*³.

Por lo tanto, al no encontrarse acreditado en el presente proceso que a la fecha de terminación del contrato de trabajo el actor padeciera una afectación en su salud que le impidiera desempeñar sus actividades de manera regular y, por otro lado, al demostrarse que el despido fue por justa causa legal, a esta Sala no le queda otro camino que confirmar en su integridad la sentencia apelada.

Las costas en esta instancia estarán a cargo del recurrente vencido, tal y como lo ordena el numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud el artículo 145 del Código de procedimiento del trabajo y de la seguridad social.

² Visible a folios 46 y 47 del cuaderno principal

³ Sentencia SL1360 de 2018.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: LUIS RAFAEL BELLO CANTILLO
DEMANDADO: PERFORACIONES CARONI DRILLING C.A Y OTRO

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala N.º 4 Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

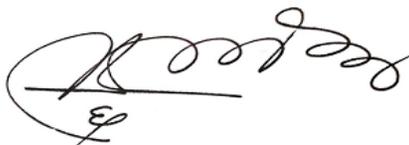
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 9 de noviembre de 2017, conforme lo expuesto en la parte motiva.

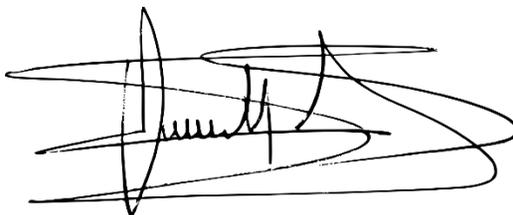
SEGUNDO: Costas a cargo de la parte recurrente, se fija como agencias en derecho por esta instancia la suma de \$200.000. Líquidense de forma concentrada en el juzgado de origen.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente a su lugar de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado