El siguiente es el documento presentado por la Magistrada Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

**Asunto:** Apelación sentencia - Derrota

**Proceso:** Ordinario laboral

**Radicación Nro.:** 66001-31-05-005-2015-00248-01

**Demandante:** Mario de Jesús Aricapa Ramírez

**Demandado:** Wilder Hernán Laverde Quintero y Gerenciar S.A.S.

**Juzgado de Origen:** Quinto Laboral del Circuito de Pereira

**Temas: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA / PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD / CAUSA JUSTA U OBJETIVA DE TERMINACIÓN / CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR / TERMINACIÓN DE LA OBRA O EXPIRACIÓN DEL PLAZO FIJO PACTADO**

La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan; como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad sicológica, física o sensorial.

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, parte del capítulo IV, relativo a la integración laboral, señala que una persona en situación de discapacidad no puede ser despedida o su contrato terminado por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Ahora bien, la actual jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia clarificó la adecuada interpretación de la normativa atrás descrita, para enseñar que i) está permitido el despido de un trabajador que se encuentre en situación de discapacidad, siempre y cuando se acredite una causa objetiva para terminar el vínculo laboral, presencia que descarta de contera la exigencia de solicitar un permiso para despedir al trabajador ante el inspector del trabajo, a menos que tal extinción tenga como antecedente un elemento discriminatorio…

No obstante lo anterior, la misma jurisprudencia aclaró que ii) subsiste la presunción de discriminación laboral inserta en la Ley 361 de 1997, por lo que basta que el trabajador acredite su estado de discapacidad, para trasladar al empleador la carga de demostrar con suficiencia la causa objetiva para finalizar el vínculo laboral; de lo contrario sigue operando la presunción aludida a favor del trabajador y correlativamente, deberá ordenarse el reintegro del mismo, el pago de salarios, prestaciones dejadas de percibir y la sanción de 180 días contemplada en la Ley 361 de 1997.

Por último, frente a la solicitud de permiso que debe elevarse ante el inspector de trabajo, la Corte aclaró que de conformidad con la sentencia C-531 del 2000 el permiso ante el inspector laboral únicamente se requiere cuando la finalización del vínculo se soporta en la limitación padecida por el trabajador pues nadie está obligado a lo imposible o soportar cargas que superan sus facultades, o para el asunto de ahora, a dar continuidad a un vínculo laboral que no puede ser desempeñado por su trabajador…



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

SALA LABORAL

Magistrada Sustanciadora

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

En Pereira, a los veinticuatro (24) días del mes de septiembre de dos mil dieciocho (2018), siendo las ocho de la mañana (8:00 a.m.), la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el 15 de junio de 2017 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve el señor **Mario de Jesús Aricapa Ramírez** contra **Wilder Hernán Laverde Quintero** y la sociedad **Gerenciar S.A.S.,** radicado 66001-31-05-005-2015-00248-01.

**REGISTRO DE ASISTENCIA:**

Demandante y su apoderado: Demandado y su apoderado:

**TRASLADO A LAS PARTES**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos.

**ANTECEDENTES**

1. **Síntesis de la demanda y su contestación**

Pretende el señor Mario de Jesús Aricapa Ramírez que se declare la existencia de un contrato de trabajo de obra o labor con Wilder Hernán Laverde Quintero desde el 17-01-2013 hasta el 21-11-2013, que finalizó sin justa causa por el demandado, mediando una situación de discapacidad, pues se encontraba incapacitado por una *dermatitis alérgica de contacto*; en consecuencia, pretende que se le pague una indemnización por lucro cesante y daño emergente desde el día siguiente a su desvinculación y hasta que finalice la obra para la cual fue contratado, así como la sanción contemplada en la Ley 361 de 1997; por último, pretendió que se declare a Gerenciar S.A.S. solidariamente responsable de las pretensiones económicas elevadas.

Fundamenta sus pretensiones en que: *i)* el 17-01-2013 fue contratado por Wilder Hernán Laverde Quintero para ejecutar labores de mampostería en la obra *San José de las Villas,* proyecto inmobiliario de Gerenciar S.A.S.; *ii)* el 01-02-2013 fue incapacitado debido a una *dermatitis infecciosa,* ineptitud que se prolongó hasta el 22-11-2013; *iii)* el 06-09-2013 el médico laboral de la E.P.S. Salud Total determinó que el demandante padecía de una dermatitis alérgica de contacto de origen ocupacional; *iv)* el 20-11-2013 medicina laboral profirió concepto favorable *sobre su reintegro laboral* siempre que el demandante no estuviera expuesto a sustancias químicas (formaldehido, alcohol, sikanol, cemento y látex); *v)* el 21-11-2013 el demandado Wilder Hernán Laverde Quintero terminó el contrato de trabajo por obra o labor, sin solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pese a que el demandante se encontraba incapacitado; *vi)* al momento de la terminación del contrato el demandante entregó al empleador el concepto de reintegro laboral atrás aludido; por último, *vii)* el 12-12-2013 el demandado Wilder Hernán Laverde Quintero pagó por consignación las acreencias laborales del demandante.

**Wilder Hernán Laverde Quintero** al contestar la demanda se opuso a todas y cada una de las pretensiones, para lo cual expuso que contrató al demandante por duración de obra o labor contratada a partir del 17-01-2013 para la realización de labores de mampostería en la obra *San José de las Villas,* que finalizaron el 20-11-2013 por terminación de la obra, pero la finalización del contrato con el demandante únicamente se hizo efectivo a partir del 22-11-2013; así mismo, recriminó que Gerenciar S.A.S. ninguna injerencia tuvo, pues fue la sociedad San José de las Villas S.A.S. quien contrató al demandado para la construcción de la urbanización.

Por otro lado, reprochó que nunca le notificaron el concepto médico de la patología dermatitis alérgica expedido el 06-09-2013, pues la misma fue dirigida a la A.R.L. Colmena, además se opuso al reintegro laboral porque fue emitido por un galeno ajeno a la A.R.L. anunciada, máxime que no aparece reportada en la E.P.S. Salud Total ninguna incapacidad hasta el 21-11-2013, y de ser cierta, el contrato terminó el día siguiente, es decir, cuando había cesado la incapacidad.

Por último propuso las excepciones de “*terminación del contrato individual de trabajo por culminación de la labor u obra contratada”,* “*justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo”,* “*mala fe del demandante”,* “*buena fe de la demandada”,* “*ausencia de los requisitos para configurarse la estabilidad laboral reforzada”,* “*inexistencia de condición de discapacidad”,* “*no existe nexo causal entre la terminación del contrato y la enfermedad”,* “*inexistencia de la solidaridad entre mi mandante y la sociedad Gerenciar S.A.”* e “*inexistencia de la obligación”.*

La sociedad **Gerenciar S.A.S.** también se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y en ese sentido censuró que ninguna relación contractual sostuvo con el codemandado Wilder Hernán Laverde Quintero y mucho menos con el demandante, pues *San José de las Villas* fue construida por la sociedad anónima simplificada del mismo nombre, mientras que el objeto social la compañía demandada se restringe al diseño y administración de proyectos de urbanismo que luego vende a constructores para su materialización; en consecuencia, propuso los medios de defensa consistentes en “*falta de legitimación en la causa por pasiva”,* “*cobro de lo no debido”,* “*inexistencia de la obligación”,* “*terminación del contrato por justa causa”,* “*buena fe de la demandada”* e “*inexistencia de fuero de salud, minusvalía o incapacidad”.*

**2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación**

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido propuestas por las demandadas, y correlativamente absolvió de todas las pretensiones formuladas en contra de ellas.

Como fundamento de su decisión adujo que la obra *San José de las Villas* culminó el 20-11-2013 de conformidad con el acta liquidación final del contrato civil pactado entre la persona natural demandada y la sociedad San José de las Villas S.A.S.; sin embargo, debido a que las incapacidades de Mario de Jesús Aricapa Martínez finalizaron el “*21-11-2013”* y el contrato de trabajo por obra con este finiquitó el “*22-11-2013”*; en consecuencia, el vínculo laboral con el demandante concluyó por una causa legal ante la finalización de la obra para la cual fue contratado el demandante, sin que el mismo estuviera en situación de incapacidad alguna o que la patología padecida por el demandante fuera el motivo para la terminación del contrato.

Desde otra perspectiva la *a quo* expuso que de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, el fuero especial de protección por salud, contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 solamente procede para los trabajadores calificados con un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral superior al 15%, evaluación que fue omitida en el proceso de marras, máxime que obra concepto de reincorporación laboral del demandante.

**3. Síntesis del recurso de apelación**

El apoderado judicial del demandante presentó recurso de apelación, para lo cual recriminó que la juez de instancia había desconocido los precedentes jurisprudenciales de la Corte Constitucional y Suprema sobre la protección efectiva a los derechos de las personas despedidas con ocasión a la merma de su capacidad laboral; en ese sentido, afirmó que el demandante había sufrido largos periodos de incapacidades, tenía restricciones laborales y fue despedido pese que el demandado Wilder Hernán Laverde Quintero continuó desarrollando diferentes obras para Gerenciar S.A.S., sin que fuera necesaria la calificación de la invalidez para demostrar la vulnerabilidad del trabajador de conformidad con la sentencia T-320 de 2016.

**CONSIDERACIONES**

**1. Problemas jurídicos**

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes:

1. ¿El trabajador acreditó que se encontraba en una situación incapacitante al momento de la terminación del contrato de trabajo, para que el despido se presuma discriminatorio?

En caso de respuesta positiva, corresponde establecer:

1. ¿El empleador desvirtuó dicha presunción al acreditar una causa objetiva para finalizar unilateralmente el vínculo laboral?

**2. Soluciones a los interrogantes planteados**

**2.1 Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997**

La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan; como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad[[1]](#footnote-1) sicológica, física o sensorial.

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, parte del capítulo IV, relativo a la integración laboral, señala que una persona en situación de discapacidad no puede ser despedida o su contrato terminado por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

En relación con la aplicación del citado artículo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha dicho que deben concurrir los siguientes requisitos:

***“(i)*** *que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%;* ***(ii)*** *que el empleador conozca de dicho estado de salud; y* ***(iii)*** *que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social”[[2]](#footnote-2).*

De estas exigencias, la Corte Constitucional estima que sólo es necesaria la existencia de una limitación física, sensorial o sicológica para realizar su trabajo regularmente, sin requerir calificación o discapacidad declarada, certificada y cuantificada[[3]](#footnote-3), al bastar, que se trate de persona en situación de vulnerabilidad por razones de salud[[4]](#footnote-4).

Ahora bien, la actual jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia[[5]](#footnote-5) clarificó la adecuada interpretación de la normativa atrás descrita, para enseñar que *i)* está permitido el despido de un trabajador que se encuentre en situación de discapacidad, siempre y cuando se acredite una ***causa objetiva*** para terminar el vínculo laboral, presencia que descarta de contera la exigencia de solicitar un permiso para despedir al trabajador ante el inspector del trabajo, a menos que tal extinción tenga como antecedente un elemento discriminatorio, o en palabras de la Corte “*la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva[[6]](#footnote-6)”*.

No obstante lo anterior, la misma jurisprudencia aclaró que *ii)* subsiste la presunción de discriminación laboral inserta en la Ley 361 de 1997, por lo que basta que el trabajador acredite su estado de discapacidad, para trasladar al empleador la carga de demostrar con suficiencia la *causa objetiva* para finalizar el vínculo laboral; de lo contrario sigue operando la presunción aludida a favor del trabajador y correlativamente, deberá ordenarse el reintegro del mismo, el pago de salarios, prestaciones dejadas de percibir y la sanción de 180 días contemplada en la Ley 361 de 1997.

Por último, frente a la solicitud de permiso que debe elevarse ante el inspector de trabajo, la Corte aclaró que de conformidad con la sentencia C-531 del 2000 el permiso ante el inspector laboral únicamente se requiere cuando la finalización del vínculo se soporta en la limitación padecida por el trabajador pues nadie está obligado a lo imposible o soportar cargas que superan sus facultades, o para el asunto de ahora, a dar continuidad a un vínculo laboral que no puede ser desempeñado por su trabajador, en cuyo caso se requerirá “*la autorización del Ministerio del Trabajo para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador”[[7]](#footnote-7)* o correlativamente, la discapacidad de ninguna manera incidía en el adecuado desempeño del subordinado para la labor que fue contratado, pues el “*Tribunal Constitucional del año 2000 no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador”* (ibídem).

Así, la intervención del inspector del trabajo se justifica para verificar si, pese a la presencia de la situación incapacitante, el trabajador puede ejercer la labor para la que fue contratado, de lo contrario, se habilita la rescisión del vínculo empleaticio.

**2.2 Fundamento fáctico**

De manera liminar, debe decirse que no hay discusión, por cuanto así lo aceptó el demandado Wilder Hernán Laverde Quintero en la contestación al libelo introductor, y ningún reproche ameritó por parte del demandante que entre él y el señor Mario de Jesús Aricapa Martínez existió un contrato de trabajo por obra o labor que inició el 17-01-2013 para la ejecución de labores de mampostería en la urbanización *San José de las Villas* y que el vínculo laboral culminó el 22-11-2013 – fls. 178, 179 y 183 c. 1 -.

Así las cosas, la Sala se contrae en el análisis del cumplimiento de los requisitos mencionados, que de ser probados darían lugar a la ineficacia del despido por gozar el trabajador de una estabilidad laboral reforzada.

**a)Limitación de la parte actora**

Se allegaron al proceso las incapacidades otorgadas al señor Mario de Jesús Aricapa Martínez mientras estuvo vigente el vínculo laboral, que iniciaron el 13-02-2013 hasta el 22-10-2013, como se desprende de la transcripción realizada por la E.P.S. Saludtotal de las incapacidades expedidas por el médico tratante del demandante – fls. 23 al 31 c. 1-; además, obra una última incapacidad proferida por el médico especialista en salud ocupacional Alberto Cifuentes adscrito a Salud total E.P.S. por el término de 30 días, a partir del “*23-10-2013”* – fl. 32 c. 1 -, es decir, que finalizarían el 22-11-2013; incapacidad que aparece reportada en la historia clínica del demandante –fl. 57 c. 1-

Que las incapacidades aludidas tuvieron como agente desencadenante una *dermatitis alérgica de contacto* – fl. 34 c. 1-, pero que el demandante para el 20-11-2013 se encontraba en un estado de recuperación para reincorporarse laboralmente si se retiran los factores desencadenantes de la dermatitis como “*cemento, sikanol, detergentes, latex, aldehídos, alcohol y nique”* – fl. 41 c. 1-.

Puestas de ese modo las cosas, el demandante logró acreditar que se encontraba en una situación de vulnerabilidad por razón de su estado de salud para el momento de la terminación del vínculo laboral (22-11-2013), y si bien del mismo no se deriva en extremo una situación de discapacidad para desempeñar su cargo, lo cierto es que el demandante se desempeñaba como ayudante de construcción o mampostería, como fue aceptado por la persona natural demandada – fl. 178 c. 1 - y en ese contexto, la exposición a las sustancias químicas y minerales atrás señaladas implican una disminución en su capacidad para desempeñarse plenamente en su trabajo.

**b) Conocimiento del empleador del estado de salud del trabajador**

En relación con este requisito se advierte que el demandado Wilder Hernán Laverde Quintero conocía de la limitación física de su trabajador, debido al largo lapso de incapacidades del demandante que iniciaron el 13-02-2013 – fl. 23 c. 1-, es decir, un mes después de que inició el contrato de trabajo (17-01-2013 – fl. 1 y 178 c. 1) y finalizaron el 22-11-2013, esto es, día en que fue finiquitado el contrato de trabajo entre el demandante y Wilder Hernán Laverde Quintero – fls. 32 y 183 c. 1 -.

Además, el mismo demandado al absolver el interrogatorio confesó que “*cuando él ingresó conmigo tenía la enfermedad* (…) *él lo que laboró conmigo fue muy poco, el resto fue incapacitado”* – fl. 264 c. 1 -, y si bien el demandado Wilder Hernán Laverde Quintero informó que para el momento de la terminación del vínculo laboral el demandante no había llevado más incapacidades, sí tuvo conocimiento del informe médico de reincorporación.

En suma, el demandado Wilder Hernán Laverde Quintero conocía para el día de terminación del vínculo laboral que su trabajador se encontraba en el último día de incapacidad y que pese que podía reintegrarse, debía hacerlo con ciertas restricciones.

**c) Causa objetiva de terminación del vínculo laboral para enervar la presunción de despido por causa de la limitación.**

En primer lugar, aparece en el expediente el *contrato individual de trabajo por duración de obra* suscrito entre el demandante y la persona natural demandada para realizar labores de mampostería en la obra *San José de las Villas* – fls. 20 a 21 c. 1 -.

En segundo lugar, obra el contrato de obra civil suscrito entre el demandado Wilder Hernán Laverde Quintero y la compañía San José de las Villas S.A.S. para la “*pega de ladrillo incluyendo rebites y resanes de acuerdo a los planos y medidas con sus correspondientes escudados plomos y codal”* – fl. 241 c. 1-; actividad que debía ejecutarse desde el 05-10-2012 hasta el 30-09-2013, sin lugar a prórrogas salvo “*cambio en las especificaciones”* – ibídem -.

Luego, obra el *acta de terminación de obra* signada el 20-11-2013 por los atrás anunciados en la que “*por mutuo acuerdo dan por terminado el contrato establecido para realizar pega de ladrillo (…)”*- fl. 244 c. 1 -en la obra San José de las Villas.

También se allegaron los cartas de terminación de contratos de trabajo por culminación de obra remitidas por San José de las Villas S.A.S. el 20-11-2013 a diferentes personas –fs. 148 a 154 c. 1-, y las actas de entrega de inmuebles entre San José de las Villas y su propietario o apoderado signadas el 8 y 13 de noviembre de 2013 -fs. 155 a 172-.

Documentos que ninguna manifestación ameritaron en el demandante para el momento procesal oportuno – fl. 264 cd c. 1-, por lo que prestan pleno valor probatorio para la Sala, de conformidad con el artículo 262 del C.G.P. aplicable por reenvío del 145 del C.P.L. y de la S.S., con el propósito de acreditar que el 20-11-2013 corresponde a la fecha de finalización del contrato civil pactado entre la persona natural demandada y la sociedad constructora.

A su turno, obra la declaración de Lina María Alzate García que afirmó haber laborado para la sociedad San José de las Villas S.A.S. en el cargo de archivo y afiliaciones a seguridad social; en lo que interesa al proceso la testigo narró que su contrato había finalizado por terminación de la obra el 30-10-2013 y que la construcción finiquitó completamente por esas mismas fechas, además relató que estuvo presente para el momento en que el demandante se rehusó a firmar el acta de terminación de su contrato de obra – fl. 147 c. 1-, día para el cual ella se encontraba laborando para la construcción *Villa Verde*.

En tercer lugar, el demandado Wilder Hernán Laverde Quintero al contestar el libelo introductor admitió que había comunicado al demandante el 21-11-2013 que a partir del día siguiente finalizaría el vínculo laboral – fl. 183 c. 1 -, afirmación que coincide con la liquidación de prestaciones sociales expedida por el demandado en la que aparece como hito final de la relación laboral el 22-11-2013 – fls. 53 a 54 c. 1 -; además, el demandado afirmó que una vez culminada la obra de San José de las Villas, continuó con Jardín S.A. en otra construcción.

El anterior derrotero deja ver que Wilder Hernán Laverde Quintero acreditó una causa objetiva para finalizar el vínculo laboral, puesto que el contrato de trabajo con el demandante terminó por finalización de la obra para la cual fue contratado y con ello, enervó la presunción de haber terminado el mismo con ocasión al padecimiento físico de su dependiente, por lo que ningún permiso debía requerir ante el Ministerio del Trabajo, circunstancias que tornan eficaz la ruptura del pacto laboral y, correlativamente, la confirmación de la sentencia apelada.

De cara al reproche del apelante, se advierte que el argumento tendiente a evidenciar que el demandado Wilder Hernán Laverde Quintero continuó realizando construcciones para Gerenciar S.A.S., de ninguna manera alcanza para quebrar la sentencia de primera instancia, si se tiene en cuenta que el vínculo de trabajo que ató al demandante con la persona natural demandada consistía en una modalidad de obra, es decir que al cabo de su realización desaparecería el contrato de trabajo suscrito entre las partes, y por ello, el desempeño de su empleador en restantes construcciones resulta ajeno al pacto laboral que los unía y las consecuencias laborales que de este se derivarían.

**CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto se confirmará la sentencia apelada debiéndose imponer costas al recurrente al fracasar la alzada, de conformidad con el numeral 3º del artículo 365 del C.G.P.

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala Primera Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO:** **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 15 de junio de 2017 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve el señor **Mario de Jesús Aricapa Ramírez** contra **Wilder Hernán Laverde Quintero** y la sociedad **Gerenciar S.A.S.,** por las razones expuestas en precedencia.

**SEGUNDO:** **CONDENAR** en costas a la parte demandante atendiendo lo mencionado en la parte motiva.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrado Magistrada

1. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-458 de 22-07-2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [↑](#footnote-ref-1)
2. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 25-03-2009. Radicado 35606. M.P. Isaura Vargas Díaz reiterada en sentencia de 29-06-2016. Radicado 42451. M.P. Fernando Castillo Cadena. [↑](#footnote-ref-2)
3. CORTE CONSTITCIONAL. Sentencia T-320 de 21-06-2016. M.P. Alberto Rojas Ríos y SU-049 de 02-02-2017. M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-3)
4. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T -141 de 28-03-2016. M.P. Alejandro Cantillo Linares y SU-049 de 02-02-2017 M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-4)
5. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-5)
6. *Ibídem*. [↑](#footnote-ref-6)
7. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-7)