

Honorable
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- REPARTO
E. S. D.

Ref. Acción de tutela de **POLYBOL S.A.S.** contra la **SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, compuesta por los Magistrados **FERNANDO CASTILLO CADENA, GERARDO BOTERO ZULUAGA, CLARA CECILIA DUEÑSA QUEVEDO y JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN** y/o quien corresponda.

INDIRA MARGARITA GUARDO MARRUGO, mayor de edad, domiciliada y residente de esta ciudad, identificada con cedula de ciudadanía No. 30.773.663 de Turbaco (Bolívar), en mi calidad de Representante Legal de la empresa **POLYBOL S.A.S.**, con Nit. No. 800.229.172 tal y como consta en el certificado de existencia y representación legal que adjunto, por medio de la presente y de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política, me permite interponer **ACCIÓN DE TUTELA** en contra de la **SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, compuesta por los Magistrados **FERNANDO CASTILLO CADENA, GERARDO BOTERO ZULUAGA, CLARA CECILIA DUEÑSA QUEVEDO y JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN** y/o quien corresponda a fin de que se sirva hacer las siguientes:

DECLARACIONES

1. **TUTELAR** el derecho fundamental al debido proceso de mi representada.
2. Como consecuencia de lo anterior, **DEJAR PARCIALMENTE SIN EFECTO** la sentencia SL 635-2020 emitida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, del 26 de febrero de 2020, dentro del proceso ordinario laboral radicado 130013105008201000336-01 con Radicado Interno 69357, adelantado por Dario Coneo Cervantes contra mi representada, con relación a la condena impuesta relacionada con el reintegro en virtud de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **debido a la materialización de una vía de hecho por defecto fáctico al no valorarse adecuadamente las pruebas legalmente aportadas al proceso, en específico las documentales que permitían evidenciar sin lugar a duda, en primera medida, la inexistencia de discriminación alguna toda vez que, el demandante había sido vinculado laboralmente con la discapacidad padecida, la cual incluso se había ocasionado durante una vinculación como aprendiz de Polybol S.A.S. años atrás; y en segunda medida, que el señor Coneo es titular de una pensión de invalidez reconocida desde el 25 de octubre de 2008, día siguiente a su desvinculación.** Encontrándose probado sin estarlo, una discriminación en cabeza de mi poderdante y que conllevó a la orden de reintegro, así como una presunta

afectación en cabeza del entonces trabajador, no dando aplicación de esa manera el marco normativo aplicable y los presupuestos jurisprudenciales sobre la materia.

3. **ORDENAR** a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dentro del término que considere prudente proferir una nueva decisión valorando correctamente las pruebas aportadas, evidenciando la inexistencia de accionar discriminatorio alguno y por lo tanto la imposibilidad de aplicar lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debido a que no puede concluirse que la terminación obedeció al estado de salud del demandante cuando el mismo fue contratado ya contando con la mencionada situación de discapacidad y el vínculo se mantuvo vigente en el tiempo por más de dos años, accionar que denota buena en el empleador, haciendo improcedente imponer sanción alguna como lo fue el reintegro, más aún si se tiene en cuenta que al señor Coneo le fue reconocida su pensión de invalidez desde el día siguiente de su desvinculación.

Lo anterior, toda vez que la Corporación accionada incurrió en una vía de hecho por defecto fáctico al momento de dictar la sentencia del 26 de febrero de 2020, dentro del proceso ordinario singularizado anteriormente, al encontrar demostrado sin estarlo que **POLYBOL S.A.S.** desvinculó al demandante en razón a su estado de discapacidad, lo anterior, desconociendo incluso los mismos hechos que encontró probados en el acápite de consideraciones del fallo, siendo estos los siguientes:

- **"Que el demandante ingresó a Polybol S.A.S., en virtud de un contrato de aprendizaje, el que estuvo vigente entre el 25 de febrero de 2002 y el 30 de noviembre de 2003".**
- **"Que la ocurrencia del accidente laboral fue el 04 de julio de 2002"**: Es decir, en vigencia de la relación de aprendizaje con mi representada, hecho que claramente fue conocido por Polybol S.A.S. quien reportó el accidente acaecido.
- **"Que el diagnóstico con ocasión del mismo fue amputación del tercio distal del antebrazo derecho"**: Diagnóstico que fue conocido por mi representada desde el instante en el cual ocurrió el suceso.
- **"Que posteriormente prestó sus servicios a la accionante mediante una empresa de servicios temporales"**: Período de vinculación durante el cual claramente Polybol conoció del estado de discapacidad del actor.
- **"Que luego se vinculó a la convocada al proceso el 21 de junio de 2006, a través de contrato de trabajo, el que finalizó sin justa causa el 24 de octubre de 2008"**: Momento en el cual el señor Coneo ya contaba con una pérdida de capacidad laboral calificada del 42,52% porcentaje dado mediante dictamen del 03 de junio de 2003, situación que sin duda era conocida por Polybol S.A.S. debido a que se dio en el marco de la relación de aprendizaje y se mantuvo durante su vinculación como trabajador en misión.

- Que al señor Coneo le fue reconocida la pensión de invalidez desde el 24 de octubre de 2008.

Como consecuencia, es más que evidente la materialización del defecto fáctico que hace procedente esta acción y necesaria la intervención del Juez Constitucional para evitar la transgresión de los derechos fundamentales de mi representada, quien está siendo condenada a un reintegro por un supuesto actuar discriminatorio cuando el mismo en ningún momento se materializó. Lo anterior, toda vez que, bajo las reglas de la sana crítica es claro que al vincular al trabajador con el grado de discapacidad plenamente conocido no puede concluirse que la desvinculación obedeció al mismo, menos aún si el contrato se mantuvo vigente al paso de los años.

De esa manera, en virtud de la jurisprudencia de la misma Sala de Casación Laboral y de la Corte Constitucional, es claro que recaía en mi representada demostrar que el vínculo no finalizó por la situación de salud, carga probatoria que se satisface analizando los hechos expuestos con precedencia y que fueron encontrados probados por la Sala pero no tenidos en cuenta al momento de proferir su decisión.

HECHOS Y FUNDAMENTOS

1. El señor Darío Coneo presentó demanda ordinaria laboral contra **POLYBOL S.A.S.** solicitando entre otras cosas la ineficacia del despido y por lo tanto el pago de salarios dejados de percibir, así como el pago de la indemnización por ciento ochenta (180 días) consagrada en la Ley 361 de 1997.
2. El conocimiento de la reclamación laboral singularizada anteriormente correspondió al Juzgado Primero (01) Laboral de Descongestión del Circuito de Cartagena, bajo el radicado 13001310500820100033600.
3. **POLYBOL S.A.S.** se notificó personalmente de la demanda presentada por el señor Coneo, y contestó la misma de forma oportuna.
4. En la contestación de la demanda se aceptó la vinculación de aprendizaje, así como las que existieron como trabajador en misión y directo de la organización. Asimismo, lo relacionado con el accidente de trabajo acaecido durante el vínculo de aprendizaje y el porcentaje de pérdida de capacidad laboral decretado por el mismo.
5. Todo lo anterior, también se sustentó documentalmente, siendo hechos excluidos del litigio.
6. En la audiencia de juzgamiento, el Juzgado Primero (01) Laboral de Descongestión del Circuito de Cartagena el 29 de febrero de 2012, profirió sentencia en la cual resolvió absolver a Polybol S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.
7. En virtud de lo anterior, el demandante presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia solicitando la revocatoria de la sentencia y por lo tanto

el reintegro y pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

8. El Juzgado de Primera Instancia concedió el recurso en efecto suspensivo y remitió el expediente a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Cartagena.
9. El 12 de diciembre de 2013, se llevó a cabo audiencia de juzgamiento de segunda instancia, en la cual la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Cartagena revocó la decisión de primera instancia y ordenó el pago de la indemnización por ciento ochenta (180) días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
10. El argumento utilizado por la Sala para concluir lo anterior, consistió en que efectivamente Polybol S.A.S. conocía del estado de salud del demandante y por lo tanto debió solicitar al Ministerio del Trabajo la autorización para su desvinculación.
11. Sin embargo, no tuvo en cuenta que como se evidenciaba con sus mismas consideraciones, no existía discriminación alguna, debido a que como lo reconoció en su sentencia el señor Coneo había sido vinculado laboralmente cuando ya era catalogado como una persona discapacitada.
12. La decisión de segunda instancia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Cartagena incurrió en una vía de hecho por defecto fáctico, ya que no tuvo en cuenta el acervo probatorio allegado al proceso que demostraba la inexistencia de discriminación alguna y que la terminación del contrato nada tenía que ver con la situación de salud padecida, debido a que la misma ya existía al momento de la vinculación.
13. Lo anterior, toda vez que, no valoró correctamente el contrato de aprendizaje, el reporte del accidente de trabajo, el contrato laboral suscrito con mi representada y las demás pruebas documentales que demostraban la inexistencia de nexo causal alguno entre la terminación del contrato y el estado de salud o la condición de discapacidad del señor Coneo.
14. Como consecuencia de lo sentencia de segunda instancia, el demandante presentó recurso extraordinario de casación contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Cartagena, el cual fue concedido.
15. En virtud de lo anterior, admitido el recurso de casación y sustentando el mismo, mi representada al corrérselle traslado del mismo, presentó oposición, exponiendo algunos defectos formales del recurso, así como argumentos de fondo que sustentaban el accionar de Polybol S.A.S.
16. El 26 de febrero de 2020, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia emitió sentencia en la cual decidió casar parcialmente la sentencia de segunda instancia.
17. Y como consecuencia de lo anterior, en sede de instancia ordenó:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Descongestión de Cartagena, el veintinueve (29) de febrero de dos mil doce (2012), dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el señor DAIRO CONEO CERVANTES contra POLYBOL S.A.S, para en su lugar:

CONDENAR a la sociedad POLYBOL S.A.S, a REINTEGRAR sin solución de continuidad, al señor DAIRO CONEO CERVANTES, al cargo que desempeñaba al

momento del finiquito contractual, o a uno de igual o mejor categoría; y como consecuencia de lo anterior, deberá pagarle los salarios, prestaciones legales, extralegales y aportes a la seguridad social causados en el tiempo que el trabajador estuvo cesante y hasta que se produzca su reinstalación.

SEGUNDO: Se autoriza a la pasiva para que se descuento lo pagado al actor en la liquidación definitiva de prestaciones sociales cuando se dio por terminado el contrato de trabajo.

TERCERO: Declarar no probadas las excepciones propuestas por la llamada a juicio.

18. Al proferir esta decisión, la Corte encontró probado sin estarlo que la terminación del contrato de trabajo del señor Coneo se dio por su estado de salud, y por lo tanto, que Polybol S.A.S. incurrió en un actuar discriminatorio dando entonces aplicación a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
19. Sobre lo anterior, vale la pena señalar que, el artículo citado anteriormente, estatuye: "*En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, 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.*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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".

Esto, permite concluir que, la norma en la cual se sustentó la Corte para ordenar el reintegro, dispone como requisito *sine qua non* para su aplicación la existencia de un accionar discriminatorio, en el cual el empleador decide terminar el contrato de trabajo por razón de la discapacidad del actor, accionar que como se demostró en el proceso no acaeció en este caso, debido a que desde la vinculación laboral se conocía el grado de afectación de salud y esto no fue impedimento para la misma, no siendo válido bajo las reglas de la sana critica determinar que el contratado finalizó por dicha situación fáctica cuando nació conociéndose la misma.

20. Por otro lado, es menester traer a colación algunas de las tesis expuestas por el máximo órgano de la jurisdicción laboral, que permiten evidenciar la necesidad de una discriminación para actividad los efectos del artículo 26 de la Ley 361 previamente citada. Sobre esto, la Corte en sentencia SL-1360 de 2018, señaló:

Pues bien, en líneas anteriores se explicó que las normas que protegen a los trabajadores con discapacidad se proyectan en las relaciones laborales en diferentes

fases y, fundamentalmente, tienen como objetivo promover la inclusión y participación de estos, y a la postre, evitar que los ámbitos laborales sean espacios de segregación, exclusión y distinción.

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 mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

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

De lo anterior, se extrae sin dubitación alguna que lo que está vedado o prohibido para el empleador es la desvinculación por motivos discriminatorios, situación fáctica que sin lugar a duda no se materializa en el caso de marras debido a que el mismo señor Coneo fue contratado ya con el grado de discapacidad, el cual era plenamente conocido por las partes desde antes de dar inicio a la relación laboral, no siendo jurídicamente viable alegar que la terminación se dio por dichos motivos.

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

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

Así las cosas, de la mano con lo anterior, es claro que en el proceso laboral se probó sin lugar a duda alguna por parte de mi representada que la desvinculación no fue discriminatoria, debido a que como lo encontró demostrado la misma Corte en la sentencia de casación, la vinculación se dio siendo plenamente conocido por las partes el estado de discapacidad del trabajador, no siendo posible establecer un accionar discriminatorio bajo las reglas de la sana crítica.

22. Esta tesis ha sido ratificada por la honorable Corte Constitucional, quien en sentencia SU-040 de 2018, estableció:

"Así, como en el caso concreto de la señora Leyton la contratación se realizó con conocimiento de su discapacidad y en virtud de la misma, bajo una política específica de inclusión de personas con discapacidad, esta situación marca una diferencia estructural con los supuestos analizados por la jurisprudencia y 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. Ello por cuanto, en esta oportunidad, la administración elegida para los años 2012 a 2016 hizo uso de las medidas a su alcance para lograr la integración social de la accionante, quien para el momento de la contratación ya se encontraba en situación de discapacidad y estaba a la espera del reconocimiento y pago de su pensión de invalidez, realidad que la situaba en un estado de vulnerabilidad al no contar con ingresos propios para satisfacer sus necesidades básicas y por tanto, la hacía beneficiaria de las políticas distritales vigentes en ese momento.

Bajo ese contexto, en este tipo de vinculaciones que se surten en el marco de una política pública específica de inclusión social y en consecuencia, su causa se fundamenta en la situación de discapacidad de la persona, no se constata discriminación en la desvinculación por vencimiento del plazo, es decir, no se observa un componente de discriminación negativa en el desarrollo o terminación de la relación laboral. Por el contrario, en estos eventos las contrataciones obedecen a acciones afirmativas por parte de las administraciones locales, que persiguen asegurar el disfrute de sus derechos fundamentales en condiciones dignas".

De esa manera, es claro que para este caso no es jurídicamente viable que se le otorgue estabilidad laboral reforzada por fuero de salud al señor Coneo por hechos que incluso fueron conocidos antes de la vinculación y no generaron impedimento alguno para la contratación, no siendo factible imputar a Polybol S.A.S. comportamiento discriminatorio alguno.

23. Teniendo claros los argumentos jurídicos y jurisprudenciales expuestos anteriormente, vale la pena señalar que, en la sentencia objeto de reproche la Sala de Casación Laboral encontró probados los siguientes hechos:

- "i) que el demandante ingresó a Polybol S.A.S., en virtud de un contrato de aprendizaje, el que estuvo vigente entre el 25 de febrero de 2002 y el 30 de noviembre de 2003;
- ii) que la ocurrencia del accidente laboral fue el «04 de julio de 2002»;
- iii) que el diagnosticó con ocasión del mismo fue «amputación del tercio distal del antebrazo derecho»;
- iv) que posteriormente prestó su servicios a la accionada mediante una empresa de servicios temporales
- v) que luego se vinculó a la convocada al proceso el 21 de junio de 2006, a través de un contrato de trabajo, el que finalizó sin justa causa el «24 de octubre de 2008; (...)"

De lo anterior, es claro que el mismo fallador de instancia reconoció y encontró como cierto que las vinculaciones laborales como trabajador en misión y como trabajador directo se dieron con el pleno conocimiento de las partes del estado de discapacidad del demandante, incluso ya habiendo sido notificado un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 40%, y que el contrato se mantuvo vigente más de dos años después de su contratación. De esa manera, no puede imputársele un actuar discriminatorio al empleador, cuando en el marco de su autonomía y en virtud de una responsabilidad social empresarial decidió vincular al señor Coneo, no siendo viable bajo las reglas de la sana crítica concluir que pese a todos los hechos anteriormente narrados la terminación fue con ocasión a su condición médica.

DERECHOS VIOLADOS

De lo narrado se establece violación a los siguientes Derechos Fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia y en Tratados Internacionales que versan sobre Derechos Humanos y que conforme lo ordena el artículo 4 del Decreto 2591 de 1991 y el mismo artículo 93 de nuestra Carta Política que también consagró: "Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia"

DEBIDO PROCESO

Consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política, toda vez que la decisión de segunda instancia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Cartagena y la sentencia de casación dictada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrieron en un defecto fáctico al no valorar en su totalidad y correctamente las pruebas obrantes en el proceso y que dichos órganos colegiados encontraron probadas al dictar sus consideraciones en las mencionadas providencias, encontrando probado sin

estar lo que **POLYBOL S.A.S.** incurrió en un accionar discriminatorio al dar por terminado el contrato de trabajo del entonces trabajador.

Sobre esta prerrogativa fundamental la Corte Constitucional en sentencia T-051 de 2016, estableció: "La Corte Constitucional ha manifestado que el debido proceso comprende: "a) El derecho a la jurisdicción, que a su vez implica los derechos al libre e igualitario acceso ante los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior, y al cumplimiento de lo decidido en el fallo. b) El derecho al juez natural, identificado este con el funcionario que tiene la capacidad o aptitud legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la ley. c) El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando se requiera, a la igualdad ante la ley procesal, el derecho a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso. d) El derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones injustificadas o inexplicables. e) El derecho a la independencia del juez, que solo tiene efectivo reconocimiento cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al ejecutivo y al legislativo. f) El derecho a la independencia e imparcialidad del juez o funcionario, quienes siempre deberán decidir con fundamento en los hechos, de acuerdo con los imperativos del orden jurídico, sin designios anticipados ni prevenciones, presiones o influencias ilícitas."

Encontrándose de esta forma transgredido el mencionado derecho fundamental del cual es titular mi representada, debido a que se dictó una sentencia sin la motivación debida por el defecto fáctico singularizado en este escrito.

PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Como primera medida se debe señalar que mediante Sentencia C-543 de 1992 la Corte Constitucional declaró inexequibles los artículos 11 y 40 del Decreto 2591 de 1991. En la misma decisión, señaló la procedencia excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales, sujeta a criterios precisos que la Corte ha venido fijando a lo largo de su jurisprudencia, todos ellos, claro está, ligados a la vulneración explícita de derechos fundamentales. La sentencia en comento expresó lo siguiente:

"Ahora bien, de conformidad con el concepto constitucional de autoridades públicas, no cabe duda de que los jueces tienen esa calidad en cuanto les corresponde la función de administrar justicia y sus resoluciones son obligatorias para los particulares y también para el Estado. En esa condición no están excluidos de la acción de tutela respecto de actos u

omisiones que vulneren o amenacen derechos fundamentales, lo cual no significa que proceda dicha acción contra sus providencias. Así, por ejemplo, nada obsta para que por la vía de la tutela se ordene al juez que ha incurrido en dilación injustificada en la adopción de decisiones a su cargo que proceda a resolver o que observe con diligencia los términos judiciales, ni riñe con los preceptos constitucionales la utilización de esta figura ante actuaciones de hecho imputables al funcionario por medio de las cuales se desconozcan o amenacen los derechos fundamentales, ni tampoco cuando la decisión pueda causar un perjuicio irremediable, (...). En hipótesis como estas no puede hablarse de atentado alguno contra la seguridad jurídica de los asociados, sino que se trata de hacer realidad los fines que persigue la justicia".

Es así como, atendiendo a la fuerza vinculante de los fallos de constitucionalidad, en sentencia T-079 de 1993, con base en una decisión tomada por la Corte Suprema de Justicia en donde concedió una acción de tutela contra una sentencia judicial y respetando el precedente judicial contenido en la sentencia C-543 de 1992, se comenzaron a construir y desarrollar los criterios de procedibilidad de esta acción constitucional contra providencias judiciales, los cuales constituyen pautas objetivas a partir de las cuales se puede derivar la vulneración de los derechos fundamentales dentro de un proceso judicial.

En las primeras decisiones sobre el tema esta Corporación, enfatizó y definió que el punto en el que giraba la viabilidad del examen de las decisiones judiciales a través de la tutela lo constituía la *vía de hecho*, definida como el acto absolutamente caprichoso y arbitrario, producto de la carencia de fundamentación legal, constitucionalmente relevante. Ahora bien, la jurisprudencia ha rediseñado tal enunciado dogmático para dar cuenta de un grupo enunciativo de los "criterios de procedibilidad de la acción de tutela contra decisiones judiciales." Al respecto, en la sentencia T-949 de 2003, se señaló lo siguiente:

"Esta Corte en sentencias recientes ha redefinido dogmáticamente el concepto de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales. Esta redefinición ha operado a partir del poder de irradiación del principio de eficacia de los derechos fundamentales (art. 2 C.P.) y de una interpretación sistemática de diversas disposiciones de la Constitución (arts. 1, 2, 13, 86, 228 y 230 C.P.).

En esta tarea se ha reemplazado el uso conceptual de la expresión "vía de hecho" por la de "causales genéricas de procedibilidad". Lo anterior ha sido inducido por la urgencia de una comprensión diferente del procedimiento de tutela con tal de que permita "armonizar la necesidad de proteger los intereses constitucionales que involucran la autonomía de la actividad jurisdiccional y la seguridad jurídica, sin que estos valores puedan desbordar su ámbito de irradiación y cerrar las puertas a la necesidad de proteger los derechos fundamentales que pueden verse

afectados eventualmente con ocasión de la actividad jurisdiccional del Estado."

La sistematización de los criterios o causales a partir de los cuales es posible justificar la procedencia de una acción de tutela contra una decisión judicial, ha generado la obligación del operador de respetar los precedentes y de guardar respeto y armonía entre su discrecionalidad interpretativa y los derechos fundamentales previstos en la Constitución. En este punto es necesario advertir que esta Corporación ha definido e identificado dentro del ejercicio jurisdiccional, la obligación de argumentar suficientemente cada una de sus decisiones y también de ponderar con claridad los derechos fundamentales que se encuentren en disputa.

De esa manera, es necesario señalar que, en sentencia T-459 de 2017, la Corte Constitucional ratificó los requisitos generales y especiales para la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, adicionalmente, definió en que momento se materializaba un defecto fáctico que hiciera viable este trámite constitucional en casos como este, para encontrar que en un proceso ordinario laboral los juzgadores de instancia incurrieron en esta causal que hizo viable al Tribunal Constitucional tutelar el derecho fundamental al debido proceso del accionante

REQUISITOS GENERALES DE PROCEDENCIA

Así las cosas, en este pronunciamiento la Corte Constitucional ratificó los requisitos generales que debe reunir la acción de tutela contra procesos judiciales, los cuales se expondrán a continuación y seguidamente se argumentará porque razón se cumplen los mismos en este caso:

1. Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional, es decir, que exista una confrontación de la situación suscitada por la parte accionada con derechos fundamentales. Ello, por cuanto los debates de orden exclusivamente legal son ajenos a esta acción pública. De esta manera corresponde al juez de tutela indicar con claridad y de forma expresa porqué la cuestión a resolver es una cuestión de relevancia constitucional que afecta las garantías de carácter constitucional fundamental de las partes. Sobre este requisito es menester señalar que, el mismo se encuentra agotado debido a la vulneración del derecho fundamental al debido proceso de mi representada, toda vez que la indebida valoración de los medios probatorios allegados al proceso, en específico los que demuestran sin lugar a duda alguna la inexistencia de discriminación alguna, constituyen una transgresión de dicha prerrogativa, situación agravada por el desconocimiento del precedente jurisprudencial sobre la materia.

2. Que se hayan agotado todos los medios -ordinarios y extraordinarios- de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable, de conformidad con el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela. Como se señaló en los hechos

de esta acción constitucional, dentro del proceso ordinario laboral se presentaron los recursos ordinarios y extraordinarios estudiados en la legislación procesal laboral.

3. Que se cumpla el requisito de la inmediatez, esto es, que la solicitud de amparo se interponga en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la presunta vulneración. La sentencia de casación fue proferida el 26 de febrero de 2020, evidenciándose que se cumple a cabalidad con este requisito general, debido a que no han transcurrido más de dos meses de proferida la decisión vulneratoria de derechos fundamentales.

4. Si la solicitud de amparo se fundamenta en una irregularidad procesal, se debe demostrar que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de parte accionante. Como lo establece la misma Corte Constitucional en el caso traído a colación, este requisito no es aplicable al asunto bajo estudio ya que las irregularidades que se alegan son de carácter sustantivo, fáctico, de desconocimiento del precedente y de violación directa de la Constitución.

5. Que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible. Como se dijo en el acápite de declaraciones y hechos, el derecho fundamental trasgredido es el consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política relacionado con el debido proceso. Adicionalmente, los fundamentos facticos generadores de la citada violación son i) la indebida valoración de las pruebas aportadas y, ii) el desconocimiento del precedente jurisprudencial, cumpliéndose a cabalidad este requisito.

6. Que no se trate de sentencias de tutela. Teniendo en cuenta que se controvierte una sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dentro de un proceso ordinario laboral es claro que se reúne a cabalidad este asunto.

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que en este caso se reúnen a cabalidad los requisitos generales para la procedencia de esta acción constitucional.

REQUISITOS ESPECÍFICOS DE PROCEDENCIA

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que, el accionante al presentar una acción de tutela contra una decisión judicial deberá acreditar al menos uno de los requisitos específicos de procedencia estudiados por la jurisprudencia, siendo estos los siguientes:

- Un defecto orgánico
- Un defecto sustantivo;
- Un defecto procedural;
- Un defecto fáctico;

- Un error inducido
- Una decisión sin motivación,
- Un desconocimiento del precedente constitucional
- Una violación directa de la Constitución.

Así las cosas, es importante indicar que, en el asunto de marras se materializa un defecto fáctico y un desconocimiento del precedente existente sobre la materia, cumpliéndose de esa forma a cabalidad también con este requisito de procedibilidad.

A continuación, se entrará a demostrar porqué razón la sentencia de segunda instancia dictada por el Tribunal presenta el defecto fáctico alegado, que conllevó a una inaplicación o desconocimiento del precedente jurisprudencial.

DEFECTO FÁCTICO

El defecto fáctico fue definido por la Corte Constitucional en la sentencia T-459 de 2017, de la siguiente forma:

"El defecto fáctico como causal de procedencia de la acción tutela contra providencias judiciales se presenta cuando el juez no tiene el apoyo probatorio suficiente para aplicar el supuesto legal en el que sustenta la decisión porque dejó de valorar una prueba o no la valora dentro de los cauces racionales y/o denegó la práctica de alguna sin justificación."

Para una mejor compresión de este defecto la jurisprudencia constitucional ha establecido que éste puede presentarse en dos modalidades, a saber:

(i) Defecto fáctico negativo: hace referencia a la omisión en la valoración y decreto de pruebas determinantes para identificar la veracidad de los hechos.

(ii) Defecto fáctico positivo: En este evento, el juez aprecia pruebas esenciales y determinantes que no ha debido admitir ni valorar porque, por ejemplo, fueron indebidamente recaudadas o, efectúa una valoración por "completo equivocada".

Bajo estos parámetros, la Corte Constitucional en Sentencia SU-448 de 2016 reiteró que el defecto fáctico "se estructura, entonces, siempre que existan fallas sustanciales en la decisión, que sean atribuibles a deficiencias probatorias del proceso. (...) el fundamento de la intervención del juez de tutela por deficiencias probatorias en el proceso, radica en que, no obstante las amplias facultades discrecionales con que cuenta el juez del proceso para el análisis del material probatorio, éste debe actuar de acuerdo con los principios de la sana crítica, es decir, con base en criterios objetivos y racionales. ".

Así mismo, se indicó que:

"No obstante, el operador judicial ostente un amplio margen de valoración probatoria sobre el cual fundamentará su decisión y formará libremente su convencimiento, 'inspirándose en

los principios científicos de la sana crítica (Arts. 187 CPC y 61 CPL)', empero esta facultad nunca podrá ser ejercida de manera arbitraria, pues dicha valoración lleva intrínseca 'la adopción de criterios objetivos, no simplemente supuestos por el juez, racionales, es decir, que ponderen la magnitud y el impacto de cada una de las pruebas allegadas, y rigurosos, esto es, que materialicen la función de administración de justicia que se les encomienda a los funcionarios judiciales sobre la base de pruebas debidamente recaudadas.'

(...) tal hipótesis se advierte cuando el funcionario judicial, 'en contra de la evidencia probatoria, decide separarse por completo de los hechos debidamente probados y resolver a su arbitrio el asunto jurídico debatido; o cuando a pesar de existir pruebas ilícitas no se abstiene de excluirlas y con base en ellas fundamenta la decisión respectiva. Ello se presenta en hipótesis de incongruencia entre lo probado y lo resuelto' (...)"

En este sentido, esta Corporación ha afirmado que atendiendo los principios de autonomía judicial, juez natural e inmediación, la autoridad constitucional no puede realizar un nuevo examen del material probatorio como si se tratara de una instancia judicial adicional, su función se ciñe verificar que la solución de los procesos judiciales sea coherente con la valoración ponderada de las pruebas recaudadas por el juez y aportadas por los intervenientes".

Así las cosas, en virtud de lo establecido por el máximo órgano de la jurisdicción constitucional, es pertinente indicar que, para el caso que nos ocupa es evidente la materialización del defecto fáctico alegado en su dimensión negativa, al encontrar probado sin estarlo que mi representada ejecutó acciones discriminatorias al desvincular al señor Coneo, pese a que si encontró probado que la vinculación laboral se había dado con pleno conocimiento de las partes del estado de discapacidad, lo cual desvirtúa cualquier clase de discriminación. Todos estos hechos probados permiten demostrar sin lugar a duda alguna que no se dan los supuestos legales ni jurisprudenciales para activar las sanciones insertas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De esa manera, es importante señalar que, en la sentencia SU-448 de 2016, se definió el defecto fáctico por valoración defectuosa del material probatorio de la siguiente forma "el funcionario judicial al momento de valorar la prueba niega o valora la prueba de manera arbitraria, irracional y caprichosa u omite la valoración de pruebas determinantes para identificar la veracidad de los hechos analizados y sin razón valedera da por no probado el hecho o la circunstancia que de la misma emerge clara y objetivamente. Esta dimensión comprende las omisiones en la valoración de pruebas determinantes para identificar la veracidad de los hechos analizados por el juez."

Así, tal hipótesis se advierte cuando el funcionario judicial, "en contra de la evidencia probatoria, decide separarse por completo de los hechos debidamente probados y resolver a su arbitrio el asunto jurídico debatido; o cuando a pesar de existir pruebas ilícitas no se abstiene de excluirlas y con base en ellas fundamenta la decisión respectiva. Ello se presenta en hipótesis de incongruencia entre lo probado y lo resuelto (...)"

Asimismo, esta providencia también definió el **defecto fáctico por la no valoración del material probatorio**, en los siguientes términos "éste se configura cuando el juez, a pesar de tener a su alcance los elementos de prueba allegados al proceso por cada una de las partes, omite valorarlos. La Corte ha manifestado que, "se presenta cuando el funcionario judicial, a pesar de que en el proceso existan elementos probatorios, omite considerarlos, no los advierte o simplemente no los tiene en cuenta para efectos de fundamentar la decisión respectiva, y en el caso concreto resulta evidente que de haberse realizado su análisis y valoración, la solución del asunto jurídico debatido variaría sustancialmente".

Por lo expuesto, es menester indicar que, la Sala accionada, en el asunto objeto de reproche encontró probado sin estarlo que **POLYBOL S.A.S.** dio por terminado el contrato de trabajo del demandante por su estado de salud, motivo por el cual condenó a mi representada al reintegro y pago de salarios dejados de percibir, conclusión fáctica en la cual no se valoró correctamente el material probatorio recolectado dentro del proceso, el cual si llevó a la Corte y al Tribunal a encontrar demostrados los siguientes hechos: i) que el demandante ingresó a Polybol S.A.S., en virtud de un contrato de aprendizaje, el que estuvo vigente entre el 25 de febrero de 2002 y el 30 de noviembre de 2003; ii) que la ocurrencia del accidente laboral fue el «04 de julio de 2002»; iii) que el diagnosticó con ocasión del mismo fue «amputación del tercio distal del antebrazo derecho»; iv) que posteriormente prestó sus servicios a la accionada mediante una empresa de servicios temporales v) que luego se vinculó a la convocada al proceso el 21 de junio de 2006, a través de un contrato de trabajo, el que finalizó sin justa causa el «24 de octubre de 2008. **Todos estos, medios de convicción que permiten concluir sin lugar a duda alguna que, no existió accionar discriminatorio alguno pues el estado de discapacidad era conocido por ambas partes desde antes de celebrar el contrato laboral.**

SOBRE LA RELEVANCIA DEL DEFECTO FÁCTICO AL MOMENTO DE PROFERIR LA DECISIÓN

Por otro lado, es importante señalar que, los defectos fácticos demostrados anteriormente son trascendentales para la fundamentación de la condena de reintegro impuesta a **POLYBOL S.A.S.**, ya que en caso de haber sido apreciados correctamente los medios de convicción recolectados en el proceso ordinario no se habría proferido una decisión en dicho sentido por la evidente inexistencia de nexo causal alguno entre la terminación del contrato y el estado de salud del demandante, debido a que como se dijo, este fue contratado con pleno conocimiento de su situación de discapacidad por ambas partes, y de esa manera no se darían los supuestos facticos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que como se explicó con anterioridad exigen para imponer las medidas sancionatorias allí establecidas que la desvinculación este basada en hechos discriminatorios y esté estrechamente ligada con la condición médica.

JURAMENTO

Afirmo bajo juramento que no se ha presentado otra **ACCION DE TUTELA** por los mismos hechos y derechos.

PRUEBAS

Documental:

1. Sentencia SL 635 del 26 de febrero de 2020.
2. Contrato de aprendizaje suscrito con el señor Coneo.
3. Contrato de trabajo suscrito con el señor Coneo.
4. Dictamen de pérdida de capacidad laboral del 20 de junio de 2003.
5. El expediente íntegro del proceso, el cual solicitamos sea requerido a la secretaría de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia o a quien corresponda.

ANEXOS

6. Certificado de existencia y representación legal.
7. Los enunciados en el acápite de pruebas.

NOTIFICACIONES

A la compañía **POLYBOL S.A.S.**, en la Calle 78 # 9 - 57 piso noveno de Bogotá
Teléfono: (57-1) 348 3030

A la Corporación accionada, en el Palacio de Justicia, ubicado en la Calle 12 #7-65 de Bogotá.

DEL HONORABLE MAGISTRADO

Cordialmente,

INDIRA MARGARITA GUARDO MARRUGO
REPRESENTANTE LEGAL
C.C. No. 30.773.663
POLYBOL S.A.S

CÁMARA DE COMERCIO DE CARTAGENA

Certificado Existencia y Representación

Fecha de expedición: 04/04/2020 - 10:03:58 AM

Recibo No.: 0007068949

Valor: \$6,100

**CÓDIGO DE VERIFICACIÓN:** jcxaQililikjjbnbpi

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a <http://serviciosvirtuales.cccartagena.org.co/e-cer> y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS. RENUEVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 3 DE JULIO DE 2020. (Art. 1 Decreto Legislativo 434 del 19 de marzo de 2020)

EL SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO DE CARTAGENA, con fundamento en las matrículas e inscripciones del Registro Mercantil,

CERTIFICA**NOMBRE, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO**

Razón social: POLYBOL S.A.S.

Nit: 800229172-5

Domicilio principal: CARTAGENA, BOLIVAR, COLOMBIA

MATRÍCULA

Matrícula No.:

09-099959-12

Fecha de matrícula:

11 de Mayo de 1994

Último año renovado:

2019

Fecha de renovación:

29 de Marzo de 2019

Grupo NIIF:

2 - Grupo I. NIIF Plenas.

UBICACIÓNDirección del domicilio principal: MAMONAL KM-5 SECT PUERTA DE HIERRO
Municipio: CARTAGENA, BOLIVAR, COLOMBIA

Correo electrónico: POLYBOL@POLYBOL.CO

Teléfono comercial 1: 6686380

Teléfono comercial 2: No reportó

Teléfono comercial 3: No reportó

Dirección para notificación judicial: MAMONAL KM-5 SECT PUERTA DE HIERRO

CÁMARA DE COMERCIO DE CARTAGENA

Certificado Existencia y Representación

Fecha de expedición: 04/04/2020 - 10:03:58 AM



CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: jcxaQiiikjjbnbpi

Municipio: CARTAGENA, BOLIVAR, COLOMBIA
Correo electrónico de notificación: POLYBOL@POLYBOL.CO
Telefono para notificación 1: 6686380
Telefono para notificación 2: No reportó
Telefono para notificación 3: No reportó

La persona jurídica POLYBOL S.A.S. SI autorizó para recibir notificaciones personales a través de correo electrónico, de conformidad con lo establecido en el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

CONSTITUCIÓN

Que por Escritura Pública Nro. 2806 del 3 de Mayo de 1994, otorgada en la Notaria Tercera de Cartagena, inscrita en esta Camara de Comercio, el 11 de Mayo de 1994 bajo el No. 13,092 del libro respectivo, fue constituida la sociedad denominada:

POLYBOL LTDA

Que por Escritura Pública Nro. 5574 del 19 de Noviembre de 1997, otorgada en la Notaria 3a. de Cartagena, inscrita en esta Camara de Comercio, el 28 de Noviembre de 1997 bajo el No. 22,781 del libro respectivo, la sociedad antes mencionada, aclaró la Escritura Pública 2.725 del 2 de Septiembre de 1997, otorgada en la Notaria 32 de Santafe de Bogota.

REFORMAS ESPECIALES

Que por Escritura Pública Nro. 1937 del 3 de Julio de 1998, otorgada en la Notaria 32. de Santafe de Bogota, inscrita en esta Camara de Comercio, el 23 de Julio de 1998 bajo el No. 24,629 del libro respectivo, la sociedad antes mencionada se transformo en sociedad anonima denominada:

POLYBOL S.A.

CERTIFICA

Que por Acta Nro. 33 del 30 de Abril de 2009, correspondiente a la reunión de Asamblea de Accionistas celebrada en Bogotá, inscrita en esta Cámara de Comercio el 28 de Mayo de 2009 bajo el número 61,962 del Libro IX del Registro Mercantil, la sociedad antes mencionada se transformó al tipo de las Anónimas Simplificadas bajo la denominacion de:

POLYBOL S.A.S.

TERMINO DE DURACIÓN

CÁMARA DE COMERCIO DE CARTAGENA

Certificado Existencia y Representación

Fecha de expedición: 04/04/2020 - 10:03:58 AM

**CÓDIGO DE VERIFICACIÓN:** jcxaQiiikjjbnbpi

VIGENCIA: Que la sociedad no se halla disuelta y su duración es indefinida.

OBJETO SOCIAL

OBJETO SOCIAL: La Sociedad podrá realizar cualquier actividad civil o comercial lícita. En desarrollo de su objeto la Sociedad podrá: 1-. Fabricar, producir, procesar, transformar, elaborar, manufacturar y comercializar películas plásticas flexibles de polietileno y polipropileno y demás productos afines o complementarios, inclusive aquellos que tengan como materia prima principal productos semejantes o sustitutos de polietileno y polipropileno u otros que se lleguen a desarrollar por la industria de plásticos o de los químicos en general, utilizando en el proceso productivo de la película casi, una fuente radiactiva de estado gaseoso para hacer las mediciones en línea como control de proceso; 2-. Comprar, vender, permutar, importar, distribuir y en general comercializar en la República de Colombia y en el exterior, los materiales, productos, subproductos elaborados, semielaborados, terminados o no, reconstruidos, renovados o reacondicionados señalados anteriormente; 3-. Promover y fundar establecimientos, almacenes, depósitos o agencias en Colombia o en el exterior; además podrá adquirir a cualquier título toda clase de bienes muebles o inmuebles, arrendarlos, enajenarlos o gravarlos y darlos en garantía; explotar marcas, nombres comerciales, patentes, invenciones o cualquier otro bien Incorporal; 4-. Girar, aceptar, endosar, cobrar y pagar toda clase de títulos valores. 5-. Participar en licitaciones públicas y privadas. 6-. Tomar dinero en mutuo con o sin interés o darlo en mutuo con o sin intereses, celebrar el contrato de seguro, transporte, cuentas en participación, contratos con entidades bancarias y/o financieras. Además podrá realizar o prestar asesorías y en general celebrar todo acto o contrato. 7-. La inversión en acciones, cuotas o partes de interés en otras sociedades, bien con el ánimo de revenderlas o de percibir las utilidades y las valorizaciones de las empresas en las cuales adquiera participaciones, sin consideración a cual sea el objeto social de tales sociedades.

Parágrafo: La Sociedad no podrá constituirse garante, ni fiadora de obligaciones distintas de las suyas propias y de las personas jurídicas con quien tenga la calidad de matriz, filial, subsidiaria.

CAPITAL

QUE EL CAPITAL DE LA SOCIEDAD ES:	NRO. ACCIONES	VALOR NOMINAL
AUTORIZADO	\$13.700.000.000,00	137.000.000
SUSCRITO	\$13.521.738.500,00	135.217.385
PAGADO	\$13.521.738.500,00	135.217.385

REPRESENTACIÓN LEGAL

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: jcxaQiiikjjbnbpi

REPRESENTACION LEGAL: La Sociedad tendrá un Gerente, quien será su Representante Legal Tendrá a su cargo la administración y gestión de los negocios sociales con sujeción a la Ley, a estos estatutos, a los reglamentos y resoluciones de la Asamblea General de Accionistas y de la Junta Directiva. Tendrá dos (2) suplentes, quienes lo reemplazarán en sus faltas absolutas, temporales o accidentales.

El Gerente y sus suplentes serán designados por la Junta Directiva. El período será de un (1) año contado a partir de su elección, pero podrán ser elegidos indefinidamente o removidos libremente antes del vencimiento del mismo. Cuando la Junta Directiva no elija al Gerente o a sus suplentes en las oportunidades en que deba hacerlo, continuarán los anteriores en sus cargos hasta tanto se efectúe nuevo nombramiento. El nombramiento del Gerente y de sus suplentes deberá inscribirse en el registro mercantil, el cual se hará en la Cámara de Comercio, con base en copia auténtica de las actas en que consten las designaciones. Hecha la inscripción, los nombrados conservarán el carácter de tales mientras no sean registrados nuevos nombramientos. Ni el Gerente, ni sus suplentes podrán entrar a ejercer las funciones de su cargo mientras el registro de su nombramiento no se haya llevado a cabo.

FACULTADES DEL REPRESENTANTE LEGAL: El Gerente ejercerá las funciones propias de su cargo y en especial las siguientes: 1.- Representar a la Sociedad judicial y extrajudicialmente ante los asociados, terceros y toda clase de autoridades judiciales y administrativas, pudiendo nombrar mandatarios para que la represente cuando fuere el caso; 2.- Ejecutar los acuerdos y resoluciones de la Asamblea General de Accionistas y de la Junta Directiva; 3.- Realizar y celebrar los actos y contratos que tiendan a llenar los fines de la Sociedad No obstante, requerirá la previa autorización de la Junta Directiva para: (i) La adquisición, enajenación, limitación o gravamen que afecten bienes inmuebles, sin consideración a la cuantía del contrato o del acto; (ii) La celebración de cualquier acto o contrato cuya cuantía exceda la cantidad de quinientos mil dólares (US\$500.000.oo) de los Estados Unidos de Norteamérica o su equivalente en pesos colombianos convertidos al cambio oficial que rige para el día en que se celebre el acto o contrato; 4.- Someter a arbitramento o transigir las diferencias de la Sociedad con terceros, con sujeción a las limitaciones establecidas en el numeral tercero (3) anterior; 5.- Nombrar y remover los empleados de la Sociedad cuya designación o remoción no corresponda a la Asamblea General de Accionistas; 6.- Delegar determinadas funciones propias de su cargo dentro de los límites señalados en los estatutos; 7.- Cuidar de la recaudación e inversión de los fondos de la Sociedad; 8.- Velar porque todos los empleados de la Sociedad cumplan estrictamente sus deberes y poner en conocimiento de la Asamblea General de Accionistas o Junta Directiva las irregularidades o faltas graves que ocurran sobre este particular y; 9.- Ejercer las demás funciones que le delegue la Ley, la Asamblea General de Accionistas y la Junta Directiva.

NOMBRAMIENTOS

CÁMARA DE COMERCIO DE CARTAGENA

Certificado Existencia y Representación

Fecha de expedición: 04/04/2020 - 10:03:58 AM

**CÓDIGO DE VERIFICACIÓN:** jcxaQiiikjjbnbpi

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
REPRESENTANTE LEGAL	INDIRA MARGARITA GUARDO	C 30.773.663
GERENTE	MARRUGO	
	DESIGNACION	

Por Acta No. 105 del 12 de Julio de 2013, correspondiente a la Junta Directiva, celebrada en Cartagena, inscrita en esta Cámara de Comercio el 15 de Julio de 2013, bajo el número 95,432 del libro IX del Registro Mercantil.

REPRESENTANTE LEGAL	ALLAN FURMANSKI LECHTER	C 79.984.810
PRIMER SUPLENTE	DESIGNACION	

Por Acta No. 105 del 12 de Julio de 2013, correspondiente a la Junta Directiva, celebrada en Cartagena, inscrita en esta Cámara de Comercio el 15 de Julio de 2013, bajo el número 95,432 del libro IX del Registro Mercantil.

REPRESENTANTE LEGAL	WILLIAM MOISES CHARTUNI	C 8.703.848
SEGUNDO SUPLENTE	DESIGNACION	

Por Acta No. 105 del 12 de Julio de 2013, correspondiente a la Junta Directiva, celebrada en Cartagena, inscrita en esta Cámara de Comercio el 15 de Julio de 2013, bajo el número 95,432 del libro IX del Registro Mercantil.

JUNTA DIRECTIVA

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
PRINCIPAL	RODOLFO WADY GEDEON	C 3.795.186
	GHISAYS	
	DESIGNACION	

Por acta No. 43 del 23 de Marzo de 2017, correspondiente a la reunión de Asamblea de Accionistas celebrada en Cartagena, inscrita en esta Cámara de Comercio el 22 de Abril de 2017 bajo el número 132,123 del Libro IX del Registro Mercantil.

PRINCIPAL	JUAN FELIPE ALEJANDRO	C 80.411.199
	DIEGO SANTIAGO MARTINEZ	
	DESIGNACION	

Por acta No. 43 del 23 de Marzo de 2017, correspondiente a la reunión de Asamblea de Accionistas celebrada en Cartagena, inscrita en esta Cámara de Comercio el 22 de Abril de 2017 bajo el número 132,123 del Libro IX del Registro Mercantil.

CÁMARA DE COMERCIO DE CARTAGENA

Certificado Existencia y Representación

Fecha de expedición: 04/04/2020 - 10:03:58 AM

**CÓDIGO DE VERIFICACIÓN:** jcxaQiiikjjbnbpi

PRINCIPAL JORGE IGNACIO SEGOVIA C 79.388.198
OSPINAS
DESIGNACION

Por acta No. 43 del 23 de Marzo de 2017, correspondiente a la reunión de Asamblea de Accionistas celebrada en Cartagena, inscrita en esta Cámara de Comercio el 22 de Abril de 2017 bajo el número 132,123 del Libro IX del Registro Mercantil.

SUPLENTE INDIRA MARGARITA GURADO C 30.773.663
MARRUGO
DESIGNACION

Por acta No. 43 del 23 de Marzo de 2017, correspondiente a la reunión de Asamblea de Accionistas celebrada en Cartagena, inscrita en esta Cámara de Comercio el 22 de Abril de 2017 bajo el número 132,123 del Libro IX del Registro Mercantil.

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL PERSONA JURIDICA	MOORE STEPHENS SCAI DESIGNACION	N 830.097.149-6

Por Acta No. 044 del 08 de Noviembre de 2017, correspondiente a la reunión de Asamblea de Accionistas celebrada en Bogotá, inscrita en esta Cámara de Comercio el 28 de Diciembre de 2017 bajo el número 137,294 del Libro IX del Registro Mercantil.

REVISOR FISCAL PRINCIPAL EVELYN MAGALY RINCON PARRA C 1.122.127.508
DESIGNACION

Por Documento Privado de fecha 27 de Diciembre de 2018, suscrito por el Representante Legal de la Firma Revisora de la sociedad, inscrito en esta Cámara de Comercio el 28 de Diciembre de 2018, bajo el número 145,874 del Libro IX del Registro Mercantil.

REVISOR FISCAL SUPLENTE LUIS ENRIQUE OLAYA MUÑOZ C 14.230.831
DESIGNACION

Por Documento Privado de fecha 17 de Enero de 2018, suscrito por el Representante Legal de la Firma Revisora de la sociedad, inscrito en esta Cámara de Comercio el 22 de Enero de 2018, bajo el número 137,704 del Libro IX del Registro Mercantil.

REVISOR FISCAL SEGUNDO DIEGO MAURICIO PATARROYO C 1.032.457.943
SUPLENTE CASALLAS
DESIGNACION

CÁMARA DE COMERCIO DE CARTAGENA

Certificado Existencia y Representación

Fecha de expedición: 04/04/2020 - 10:03:58 AM

**CÓDIGO DE VERIFICACIÓN:** jcxaQiiikjjbnbpI

Por documento privado del 12 de Septiembre de 2019, otorgado por el Representante Legal de la firma revisora en Cartagena, inscrito en esta Cámara de Comercio el 16 de Septiembre de 2018 bajo el número 153,483 del Libro IX del Registro Mercantil.

REFORMAS A LOS ESTATUTOS

Que dicha sociedad ha sido reformada por las siguientes escrituras:

Numero	mm/dd/aaaa	Notaria	No.Ins o Reg	mm/dd/aaaa
4,403	12 / 9/1994	32. de Bogota	14,733	12/23/1994
4,697	12/23/1994	32. de Stafe de Bogotá	14,954	1/20/1995
694	2/26/1996	3a. de Cartagena	18,050	3/13/1996
1,747	5 / 6/1997	3a. de Cartagena	21,389	5/29/1997
2,725	9 / 2/1997	32. de Santafe de Bogota	22,781	11/28/1997
5,907	12 / 6/1997	3a. de Cartagena	22,883	12/12/1997
1,937	7 / 3/1998	32. de Santafe de Bogota	24,629	7/23/1998
3,886	12/18/1998	32. de Santafe de Bogota	25,840	12/28/1998
1,205	5 / 2/2001	3a. de Cartagena	32,758	5/15/2001
7,459	12/16/2003	6a. de Bogota	40,088	12/23/2003
4,084	09/17/2008	3a. de Cartagena	58,921	09/19/2008
033	04/30/2009	Acta de Asamblea	61,962	05/28/2009
43	03/23/2017	Acta de Asamblea	132,122	04/22/2017

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS - CIIU

Actividad principal: 2221

ESTABLECIMIENTO(S) DE COMERCIO

A nombre de la persona jurídica figura matriculado en esta Cámara de Comercio el siguiente establecimiento de comercio/sucursal o agencia:

Nombre:	POLYBOL.
Matrícula No.:	09-099960-02
Fecha de Matrícula:	11 de Mayo de 1994
Ultimo año renovado:	2019
Categoría:	Establecimiento-Principal
Dirección:	MAMONAL KM-5 SECT PUERTA DE HIERRO
Municipio:	CARTAGENA, BOLIVAR, COLOMBIA

Que de acuerdo con nuestras inscripciones, los bienes sujetos a registro mercantil relacionados en el presente certificado, se encuentran libres de embargo.

SI DESEA OBTENER INFORMACIÓN DETALLADA DE LOS ANTERIORES ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO O DE AQUELLOS MATRICULADOS EN UNA JURISDICCIÓN DIFERENTE A LA DEL PROPIETARIO, DEBERÁ SOLICITAR EL CERTIFICADO DE MATRÍCULA MERCANTIL DEL RESPECTIVO ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO.

CÁMARA DE COMERCIO DE CARTAGENA

Certificado Existencia y Representación

Fecha de expedición: 04/04/2020 - 10:03:58 AM

**CÓDIGO DE VERIFICACIÓN:** jcxaQiiikjjbnbpi

SE RECOMIENDA VERIFICAR EL PORTAL WWW.GARANTIASMOBILIARIAS.COM.CO DONDE PUEDEN OBRAR INSCRIPCIONES ADICIONALES RELATIVAS A GARANTIAS MOBILIARIAS, CONTRATOS QUE GARANTICEN OBLIGACIONES O LIMITACIONES DE LA PROPIEDAD.

SITUACIÓN(ES) DE CONTROL / GRUPO EMPRESARIAL**SITUACION DE CONTROL**

MATRIZ CADILLAC LIMITED

DOMICILIO ISLAS VIRGENES (BRITANICAS) - ISLAS VIRGENES BRITANICAS
ACTIVIDAD FABRICACION DE FORMAS BASICAS DE PLASTICO

Controla a:

099959 12 POLYBOL S.A.S.

DOMICILIO CARTAGENA - COLOMBIANA

Subordinada

PRESUPUESTO ARTICULO 261-INCISO 1 DEL CODIGO DE COMERCIO:
50.05%

ACTIVIDAD FABRICACION DE FORMAS BASICAS DE PLASTICO

DOCUMENTO PRIVADO DE FECHA 10 DE NOVIEMBRE DE 2017

DATOS INSCRIPCION: Libro 9 Nro 138672 09/03/18

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA**CERTIFICA**

De conformidad con lo establecido en el artículo 76 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso y de la ley 962 de 2005, los actos administrativos de registro aquí certificados quedan en firme transcurridos diez (10) días hábiles contados a partir del día siguiente de la fecha de inscripción, siempre que no sean objeto de recursos en vía gubernativa.

Este certificado cuenta con plena validez jurídica según lo dispuesto en la ley 527 de 1999. En él se incorporan tanto la firma mecánica que es una representación gráfica de la firma del Secretario de la Cámara de Comercio de Cartagena, como la firma digital y la respectiva estampa cronológica, las cuales podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos PDF.

Si usted expidió el certificado a través de la plataforma virtual puede imprimirla con la certeza de que fue expedido por la Cámara de Comercio de Cartagena. La persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado puede verificar, por una sola vez, su contenido ingresando a

CÁMARA DE COMERCIO DE CARTAGENA

Certificado Existencia y Representación

Fecha de expedición: 04/04/2020 - 10:03:58 AM



CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: jcxaQiiikjjbnbpi

http://serviciosvirtuales.cccartagena.org.co/e-cer y digitando el código de verificación que se encuentra en el encabezado del presente documento. El certificado a validar corresponde a la imagen y contenido del certificado creado en el momento en que se generó en las taquillas o a través de la plataforma virtual de la Cámara.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Hector J. Gómez", is placed over a vertical line on the left side of the page.



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

EDICTO

La Secretaría de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia,

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

CÓDIGO ÚNICO DE IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO CUIP	130013105008201000336-01
RADICADO INTERNO:	69357
TIPO RECURSO:	Extraordinario de Casación
RECURRENTE:	DAIRO CONEO CERVANTES
OPOSITOR:	POLYBOL SA
FECHA SENTENCIA:	26 de febrero de 2020
IDENTIFICACIÓN SENTENCIA:	SL635-2020
DECISIÓN:	CASA PARCIALMENTE - SIN COSTAS - CON SENTENCIA DE INSTANCIA - ACLARACIÓN DE VOTO MAGISTRADOS DR. FERNANDO CASTILLO CADENA, DRA CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
MAGISTRADO PONENTE:	DR. GERARDO BOTERO ZULUAGA

El presente edicto se fija en un lugar visible de la Secretaría por un (1) día hábil, hoy 10/03/2020, a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.


WENDY CÁRDENAS PRIETO
Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 10/03/2020, a las 5:00 p.m.


WENDY CÁRDENAS PRIETO
Secretaria



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
 Sala de Casación Laboral

GERARDO BOTERO ZULUAGA
Magistrado Ponente

SL635-2020

Radicación n°. 69357

Acta No. 07

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de febrero de dos mil veinte (2020).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **DAIRO CONEO CERVANTES**, contra la sentencia dictada el doce (12) de diciembre de dos mil trece (2013), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, en el proceso que le promovió a **POLYBOL S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

El accionante demandó en proceso ordinario laboral a Polybol S.A.S., con el fin de que se declarara que entre ellos existió un contrato de trabajo que finalizó por causa imputable al empleador y, como consecuencia, fuera condenada a reintegrarlo, al pago de los salarios, prestaciones y de «*la compensación por el desmejoramiento que sufrirá en las mesadas de su pensión de jubilación cuando cumpla la edad, por la falta de cotizaciones*», desde el 24 de octubre de 2008 y hasta la

fecha de su reintegro. Así mismo, solicitó la cancelación de 180 días de salario, a título de sanción por haber sido despedido sin la autorización del Ministerio del Trabajo, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; el reconocimiento de perjuicios morales, fisiológicos y materiales y de todo aquello que tenga conforme a las facultades ultra y extrapetita; así como de las costas procesales.

Fundamentó sus pretensiones, en que el 25 de febrero de 2002, suscribió un «*contrato de aprendizaje*» con la demandada por doce meses, con el objetivo de recibir formación como «*Mecánico General de Mantenimiento*»; que el 4 de julio siguiente, sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó la amputación de «*la mano derecha a nivel del carpo*»; que luego del proceso de rehabilitación, Colmena A.R.P, le notificó el «*Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral de fecha de 3 de junio de 2003*», en el que se determinó un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 45.52%; que el mismo fue controvertido por lo que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar, el 30 de septiembre de 2003, que estableció el porcentaje de pérdida de capacidad en 48.67%; que dicha decisión fue apelada por ambas partes, por lo que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, en mayo de 2004, fijó que la pérdida de capacidad laboral era de 47.62%

Agregó, que la convocada al proceso el 28 de noviembre de 2003, dio por terminado «*el contrato de aprendizaje*», por haberse vencido el término inicialmente pactado, recordó que para la época de los hechos, el aludido negocio jurídico tenía

los mismo efectos que los de un contrato de trabajo, por lo que alega, que es titular de la protección especial prevista en la Ley 361 de 1997.

Refirió, que el 1 de febrero de 2004, a través de una empresa de servicios temporales, comenzó a presentar nuevamente funciones en Polybol S.A.S., desempeñando el cargo de «Operario Montecarga», bajo la modalidad de un contrato por obra o labor contratada; que el 21 de junio de 2006, suscribió con la accionada un contrato de trabajo a término fijo de tres meses, para ejercer el cargo de «Auxiliar de Almacén», el cual se prorrogó hasta el 24 de octubre de 2008, data en la que finalizó sin justa causa por parte de la empresa.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada, se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, indicó que el promotor del proceso inicialmente estuvo vinculado a la empresa en virtud de un contrato de aprendizaje, del que también hizo parte el SENA, vigente entre el 25 de febrero de 2002 y el 30 de noviembre de 2003; que posteriormente, ejerció labores como trabajador en misión de Servincar Temporal Ltda., pero que se desconoce el periodo durante el cual se adelantó dicha relación. Así mismo, aceptó la ocurrencia del accidente de trabajo, no obstante señaló, que aquél se debió a un acto irregular del «pupilo»; consecuencia del cual el contrato de aprendizaje se extendió más allá de lo inicialmente pactado, debido a la incapacidad sufrida. Acotó, que posteriormente entre el 21 de junio de 2006 y el 24 de octubre de 2008, el actor estuvo vinculado mediante una

relación laboral, en la que se desempeñó como «Auxiliar de Almacén» y luego como «Montacarguista»; finalmente, aceptó que la finalización del contrato de trabajo fue sin justa causa.

En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de la obligación y carencia del derecho para pedir, pago, buena fe, prescripción y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero (1º) Laboral de Descongestión del Circuito de Cartagena, mediante fallo de veintinueve (29) de febrero de dos mil doce (2012), absolvió a Polybol S.A.S., de todo lo pretendido en su contra e impuso las costas a cargo de la parte demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Apeló el promotor del litigio, por lo que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, mediante proveído del doce (12) de diciembre de dos mil trece (2013), revocó la sentencia de primer grado, en su lugar condenó a Polybol S.A.S., a pagar al demandante «*por concepto de indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la suma de TRES MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS M/L (\$3.482.334,00)*», impuso las costas a la parte demandada y confirmó en lo demás.

En lo que interesa al recurso extraordinario de casación, el tribunal indicó que determinaría si era procedente la declaratoria de «ineficacia del despido (...) por haberse configurado los supuestos de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997»; al efecto transcribió el referido precepto y un fragmento de la sentencia CC T-125-2009, para luego aducir, que conforme al material probatorio que reposaba en el expediente se infería que la ocurrencia del accidente laboral fue el «**04 de julio de 2002**»; que el diagnóstico con ocasión del mismo, fue «*amputación del tercio distal del antebrazo derecho*»; que el actor estuvo incapacitado hasta el «**21 de mayo de 2003**»; que la terminación del vínculo contractual ocurrió el «**24 de octubre de 2008**», es decir «*cinco (5) años, tres (3) meses y veinte (20) días después del accidente laboral*».

En igual sentido, indicó que se encontraba acreditado en el plenario que el demandante ingresó a Polybol S.A.S., en virtud de un contrato de aprendizaje, el que estuvo vigente entre el 25 de febrero de 2003 y el 30 de noviembre de 2003; que aquel prestó su servicios igualmente mediante una empresa de servicios temporales y que finalmente se vinculó a la convocada al proceso el 21 de junio de 2006, a través de un contrato de trabajo, el que finalizó sin justa causa el 24 de octubre de 2008; que conforme al dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, proferido el 31 de agosto de 2009, el actor tenía un pérdida de capacidad laboral de «**51.05%**», con fecha de estructuración del 24 de septiembre de 2008.

Acotó, que conforme a lo anterior, era claro que la demandada conocía que el accionante tenía la condición de «*persona limitada o discapacitada*», a pesar de lo cual terminó la relación laboral de forma unilateral; que aquel tenía una limitación física en una porcentaje del «51.05%», lo que evidentemente hacía que fuera titular de la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que para «*proceder a su despido debió mediar previamente la autorización del Inspector de Trabajo*», concluyendo entonces que «*el empleador quebranto lo previsto por el inciso segundo el artículo 26 de la Ley 361 de 1997*».

Recordó, que conforme a la Corte Constitucional y los parámetros establecidos en la Ley 361 de 1997, «*tiene derecho a la estabilidad reforzada un trabajador que razonablemente pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante y, (iii) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les impida[an] o dificulta[s] sustancialmente el desempeño de sus laborales en las condiciones regulares*», y (c) se tema que; en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancia de debilidad manifiesta ».

Consecuente con lo dicho en precedencia, el tribunal indicó que solo bastaba «*el hecho de la discapacidad*», la que además fue demostrada en el proceso para concluir, que en el caso bajo examen se había configurado la prohibición prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que señaló que era procedente la condena por la indemnización prevista en dicha normativa.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la apoderada del demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicitó casar parcialmente la sentencia impugnada, en cuanto «*dejó sin resolver lo atinente a la solicitud de reintegro que deriva del contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997*», para que constituida en sede de instancia, «**REVOQUE la de primer grado y en su lugar, condene a la demandada**, en los términos establecidos en el petitum del libelo introductorio (...), ordenando el reintegro solicitado.

Con tal propósito formuló un cargo, que fue oportunamente replicado, y que pasa la Corte a resolver.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea «*del artículos 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los artículos 47 y 57 de la Constitución Política; 9, 21, 22, 27, 37, 55, 67, 61, 62, 115, 127, 140, 186, 249, 254, 306 del Código Sustantivo del Trabajo; y 7 y 8 del D.L. 2351 de 1965*»

Precisó, que dada la vía escogida para el ataque no era objeto de controversia:

i) Que al momento de despido de trabajador, la empleadora tenía pleno conocimiento de que era una persona catalogada como "persona limitada o discapacitada"; ii) que a sabiendas de tal situación "dio por terminad unilateralmente el contrato de trabajo"; iii) que para el empleador no era desconocido que el demandante recurrente se encontraba en una situación física dentro de los porcentajes acreditados en los dictámenes obrantes en el expediente, tanto de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar, como de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez y que, iv) no obstante lo anterior, lo despidió unilateralmente, sin autorización del Inspector de Trabajo.

Para desarrollar su acusación transcribe el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para luego aducir que dicho precepto prevé una forma positiva y otra negativa de protección; la primera, en tanto la discapacidad no puede impedir una vinculación laboral; la segunda, porque «proscribe el despido de una persona en razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo».

Recordó, que la Corte Constitucional mediante la sentencia CC-531 de 2000, moduló la citada norma en tanto indicó que esta se consideraba conforme a la Constitución Política, siempre y cuando se entendiera frente a su inciso 2º, que carecía «de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación física sin que exista autorización previa de la oficina del Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato»; lo anterior por cuanto, se considera que «los sujetos con discapacidad» gozan de una «estabilidad laboral reforzada, de suerte que (...) les permite permanecer en el empleo luego de haber adquirido la respectiva limitación»; copió otro fragmento de la referida providencia, para luego aducir, que resultaba claro que si la finalización del vínculo contractual se

realizaba sin la autorización de la autoridad administrativa competente para ello, lo que se imponía era el «**reintegro del afectado en razón a que la conducta del empleador se considera ineficaz**».

Seguidamente, memoria diferentes sentencias de esta Sala de la Corte, sobre el punto objeto de debate, para luego señalar, que conforme al proveido CSJ SL 27 ene.2010, rad.37514, para que un trabajador sea objeto de la protección prevista en la Ley 361 de 1997, se requiere:

(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.

Conforme a lo anterior, refiere que le corresponde entonces al empleador ante una finalización sin justa causa del contrato de trabajo, demostrar que esta no se debió a la situación de discapacidad del trabajador, pues considera que exigirle a este último que sea quien demuestre la relación de causalidad «**haria nugatoria la garantía de estabilidad laboral reforzada**».

Insiste, en que conforme a la Ley 361 de 1997 y el desarrollo jurisprudencial sobre la misma, es claro que «**el empleador que pretenda desvincular a un trabajador en situación de discapacidad le corresponde obtener un permiso previo de la autoridad administrativa del trabajo**»; que a falta de esta el

«despido se predica ineficaz y, por consiguiente, sin efecto alguno, esto es, como si no se hubiera producido, con lo cual la relación laboral se mantendrá incólume».

Acotó, que si bien en el caso bajo estudio el tribunal evidenció que el demandante se encontraba en situación de discapacidad y que para la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, no se solicitó la autorización ante el Ministerio de Trabajo, sólo condenó al pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, pero «**omitió pronunciarse en relación con la ineficacia y una de las consecuencia de la ruptura unilateral del contrato de trabajo, esto es, el reintegro, que es un aspecto inherente al carácter protector del multicitado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en los términos señalados por la Corte Constitucional** » configurándose así la interpretación errónea de la norma mencionada.

VII. LA RÉPLICA

Pone de presente que conforme al alcance de la impugnación planteado en la demanda de casación, de lo que se duele el recurrente, es que el tribunal no se hubiera pronunciado respecto de la pretensión de reintegro formulada en el escrito genitor, y que tal situación ha debido corregirse mediante el mecanismo procesal previsto para ello por el ordenamiento jurídico, es decir, presentando la solicitud de adición de la sentencia, puesto que el recurso extraordinario, no tiene como finalidad corregir irregularidades que pueden ser subsanadas en el trámite del proceso.

47

En cuanto al fondo de la acusación, considera que el tribunal no incurrió en la interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la medida que respecto al mismo indicó:

... tiene derecho a la estabilidad reforzada un trabajador que razonablemente pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante y, (iii) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les “impida[...] o dificulta[...] sustancialmente el desempeño de sus laborales en las condiciones regulares”, y (c) se teme que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancia de debilidad manifiesta.

Intelección, que considera ajustada a la norma y al desarrollo jurisprudencial que se ha hecho sobre la misma.

Señala además, que en todo caso el demandante no tiene derecho al reintegro deprecado, en tanto que la terminación de la relación laboral no fue consecuencia de la discapacidad del actor; que tal situación era conocida por el empleador desde el momento en que se suscribió el contrato y que la misma se debió «*a la existencia de una justa causa legal por razón de las irregularidades cometidas en el traslado físico de resina, lo cual, como es obvio, nada tiene que ver con la discapacidad*».

VIII. CONSIDERACIONES

Lo primero que debe advertir la Sala, es que si bien resulta cierto que el ahora recurrente no solicitó la adición de la sentencia de segundo grado, cuando se percató que el tribunal no efectuó pronunciamiento alguno en relación con la pretensión de reintegro efectuada en el escrito genitor, ello

no impide que la Corte proceda al estudio de fondo del recurso extraordinario, puesto que en el *sub judice*, la restitución del empleo no solo constituye una simple pretensión del demandante, sino un derecho mínimo e irrenunciable del trabajador, ya que como bien lo resalta el promotor del litigio, se trata de una de las consecuencia previstas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, puesto que no se puede olvidar que la Corte Constitucional mediante sentencia C-531-00, declaró exequible condicionalmente su inciso 2º, en el entendido de que el despido sin justa causa en razón de la discapacidad sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, es ineficaz, de manera que lo que se impone es que las cosas vuelvan al estado anterior de la terminación contractual.

En razón a ello puede decirse, que una vez configurados los supuestos fácticos previstos por el precepto en comento, se generan casi que por Ministerio de la Ley las consecuencias por él previstas, esto es, la indemnización equivalente a 180 días del salario, el pago de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y el reintegro, por lo que se insiste que el hecho de que el demandante no hubiese solicitado la adición de la sentencia, no es óbice para que la Sala, procede al estudio del recurso de casación propuesto.¹

Aclarado lo anterior y, dada la vía escogida para el ataque, se tiene que no fueron objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos reseñados por el fallador de

segundo grado: **i)** que el demandante ingresó a Polybol S.A.S., en virtud de un contrato de aprendizaje, el que estuvo vigente entre el 25 de febrero de 2003 y el 30 de noviembre de 2003; **ii)** que la ocurrencia del accidente laboral fue el «*04 de julio de 2002*»; **iii)** que el diagnosticó con ocasión del mismo fue «*amputación del tercio distal del antebrazo derecho*»; **iv)** que posteriormente prestó su servicios a la accionada mediante una empresa de servicios temporales **v)** que luego se vinculó a la convocada al proceso el 21 de junio de 2006, a través de un contrato de trabajo, el que finalizó sin justa causa el «*24 de octubre de 2008*» y; **vi)** que conforme al dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, proferido el 31 de agosto de 2009, el actor tenía un pérdida de capacidad laboral de «*51.05%*», con fecha de estructuración del 24 de septiembre de 2008.

Aspectos, que sobra aclarar contradicen el argumento del opositor, relativo a que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa, pues tal situación quedó desvirtuada en el trámite procesal; además de que en la misma contestación del escrito genitor, la demandada al respecto señaló «*Efectivamente la empresa canceló el contrato del actor, sin justa causa (...)*».

Así las cosas, se tiene que el reproche del recurrente estriba en la hermenéutica que el sentenciador de alzada dio al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al no ordenar el reintegro como consecuencia del despido sin justa causa y sin la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo, de una persona en estado de discapacidad.

De esta manera, vale la pena traer a colación el texto del citado artículo 26, el que establece:

ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, **a menos que dicha limitación <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.** Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, **salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo**

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, 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.

Pues bien, resulta evidente que la protección que brinda la aludida norma se dirige a evitar que la discapacidad que sufre una persona constituya un impedimento para que sea vinculada a un trabajo o se torne en el motivo para dar por terminada la relación laboral, excepto que esa situación sea incompatible e insuperable en el cargo a desempeñar o desempeñado respectivamente, propendiendo dicho precepto normativo entonces por la garantía de sus derechos fundamentales, proveyendo la asistencia y protección necesarias de las personas con limitaciones en los grados de «severas y profundas», en desarrollo de lo previsto por su artículo 1º.

Fue por lo anterior, que el legislador en el citado precepto, estableció como mecanismo de protección especial, la obligación del empleador de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo, en aquellos eventos en los cuales la finalización del contrato de trabajo carece de una justa causa y que la Corte Constitucional, consideró que para que dicha norma estuviera ajustada a la Carta Política, debía entenderse que el despido bajo tal circunstancia sin la aquiescencia de la referida autoridad administrativa, se sancionaba con su ineficacia.

Al efecto, vale la pena memorar lo dicho en la sentencia CSJ SL CSJ SL6850-2016, en la que se resaltó que el empleador debe contar con la autorización de las autoridades de trabajo, para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa de personas en condiciones de discapacidad, so pena de que la terminación no genere efecto alguno:

Por esto la interpretación de la norma más razonable y acoplada al principio de igualdad, es la que prohíjo el Tribunal, en virtud de la cual, a pesar de que el despido injusto indemnizado resulta legítimo en condiciones normales, «...en casos como el que se estudia, en el que la empresa conocía por sus propios directivos y el personal en general de la causa que daba origen a la disminución laboral del trabajador, la diligencia mínima que se esperaba en ejercicio de la buena fe contractual, era la de cumplir con los requisitos que exige la ley para proceder a la decisión de despido del demandante.»

Esto es, que el trabajador en condiciones de discapacidad no puede recibir el mismo trato que los demás, de manera que el empleador no puede acudir directamente a los despidos unilaterales y sin justa causa, sino que, previo a ello, tiene que cumplir con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (subrayado y negrilla fuera de texto).

Además de lo anterior, no sobra recordar que la prohibición contenida en la norma en comento que era la vigente para cuando se propuso la desvinculación del actor de su empleo, no opera frente a cualquier tipo de afectación de la salud o de discapacidad, pues conforme al artículo 1º de la Ley 361 de 1997, dicho estatuto normativo se dirige a la protección de aquellas personas en situación de discapacidad severa y profunda, de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo.

Ahora, debe recordarse que conforme a lo dicho en la sentencia CSJ SL5181-2019, la protección que brinda la citada ley, se refiere a «*todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral*», situación en la que se encuentra el demandante, pues según la calificación de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, sufrió una pérdida de capacidad laboral del 51.05%, de lo que surge evidente que el Tribunal se equivocó al estimar, con fundamento en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que aunque el despido del accionante era ineficaz, por cuanto no medió autorización del Ministerio del Trabajo, solo era procedente la indemnización equivalente a 180 días de salario, resultando obvio que al ostentar el demandante un alto grado de discapacidad, la protección que se le brinde debe ser mayor.

En este orden, fuerza concluir que el tribunal incurrió en los yerros jurídicos que le endilga la acusación, por lo que

lo que no transcurrió el periodo trienal previsto en los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS.

Las costas en las instancias, estarán a cargo de la parte vencida.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley **CASA PARCIALMENTE** la sentencia dictada el doce (12) de diciembre de dos mil trece (2013), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, en cuanto absolió a **POLYBOL S.A.S.**, , de reintegrar sin solución de continuidad, al cargo que desempeñaba al momento del finiquito contractual al señor **DAIRO CONEO CERVANTES**, en el proceso ordinario laboral que este último le promovió a la referida empresa.

En sede instancia se resuelve:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Descongestión de Cartagena, el veintinueve (29) de febrero de dos mil doce (2012), dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el señor **DAIRO CONEO CERVANTES** contra **POLYBOL S.A.S**, para en su lugar:

habrá de declararse que el cargo prospera, sin que haya lugar a costas por el recurso extraordinario de casación.

En instancia, sirven las consideraciones expuestas en el ámbito de casación, agregando que al ser ineficaz la desvinculación del demandante, por razón de la limitación y sin autorización del Ministerio de Trabajo, tal determinación no produce efectos jurídicos, es decir, que las cosas vuelven al estado en que se encontraban antes de la desvinculación.

Bajo ese horizonte, debe revocarse el fallo de primer grado, emitido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Descongestión de Cartagena, el veintinueve (29) de febrero de dos mil doce (2012), y en su lugar, disponer que el señor Dairo José Coneo Cervantes, debe ser reintegrado por parte de Polybol S.A.S., sin solución de continuidad, al cargo que desempeñaba al momento del finiquito contractual o a uno de igual o mejor categoría; y como consecuencia de lo anterior, deberá pagar los salarios, prestaciones legales, extralegales y aportes a la seguridad social causados en el tiempo que el trabajador estuvo cesante y hasta que se produzca su reinstalación, autorizándola para que se descuente lo pagado al actor en la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Las consideraciones anteriores, sirven de fundamento para declarar no probadas las excepciones propuestas por la pasiva, inclusive la de prescripción, toda vez que el finiquito contractual ocurrió el 24 de octubre de 2008, y la demanda inaugural fue instaurada el 18 de agosto de 2010 (fl. 86), por

CONDENAR a la sociedad **POLYBOL S.A.S.**, a **REINTEGRAR** sin solución de continuidad, al señor **DAIRO CONEO CERVANTES**, al cargo que desempeñaba al momento del finiquito contractual, o a uno de igual o mejor categoría; y como consecuencia de lo anterior, deberá pagarle los salarios, prestaciones legales, extralegales y aportes a la seguridad social causados en el tiempo que el trabajador estuvo cesante y hasta que se produzca su reinstalación.

SEGUNDO: Se autoriza a la pasiva para que se descuento lo pagado al actor en la liquidación definitiva de prestaciones sociales cuando se dio por terminado el contrato de trabajo.

TERCERO: Declarar no probadas las excepciones propuestas por la llamada a juicio.

Costas, como se indicó en la parte motiva de esta providencia.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



FERNANDO CASTILLO CADENA
Dctro Voto
Presidente de la Sala (E)

SECRETARIA
MAYOR
SALA DE CASACIÓN LABORAL

Se deja constancia de que en la fecha y hora
que sigue, D.C. 13 MAR 2020 Heras: **5 P.M.**
Bogotá, D.C. 13 MAR 2020 Heras: **5 P.M.**

SECRETARIA
SACRISTÍAS

SECRETARIA
MAYOR
SALA DE CASACIÓN LABORAL

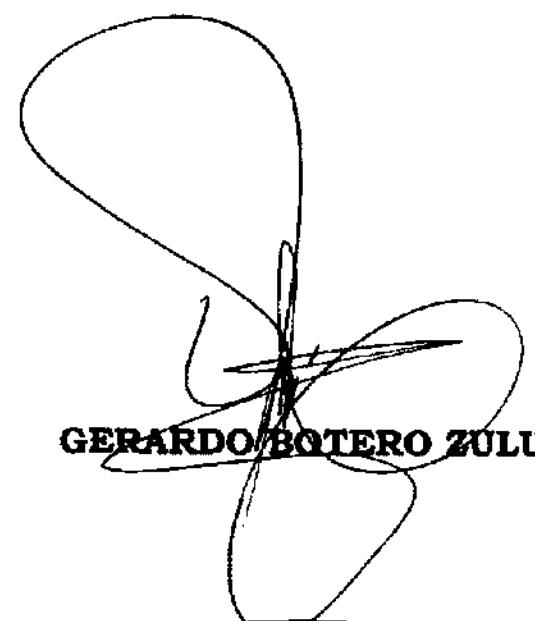
Se deja constancia de que en la fecha y hora se fijo edicto
Bogotá, D. C. 10 MAR 2020 **5 P.M.**

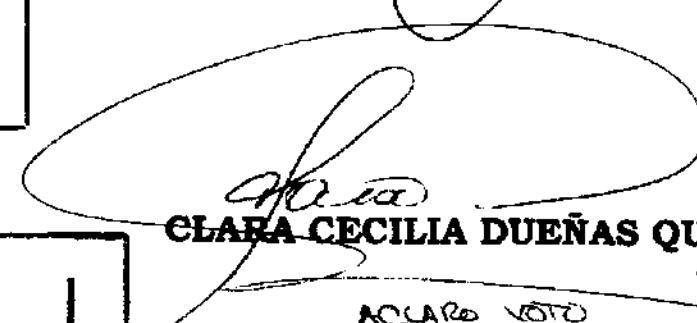
SECRETARIA

SECRETARIA
MAYOR
SALA DE CASACIÓN LABORAL

Se deja constancia de que en la fecha y hora se fijo edicto
Bogotá, D.C. 10 MAR 2020 **8 A.M.**

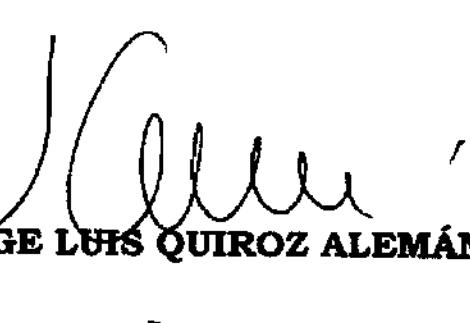
SECRETARIO


GERARDO BOTERO ZULUAGA


CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

26/02/2020

ACLARÓ VOTO


JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

CONTRATO DE APRENDIZAJE

TECNOLOGO
TECNICO
APRENDIZ

NIT : 800.229.172-5

EMPLEADOR: POLYBOL S.A.

DIRECCION: MAMONAL KM 5

TEL: 6686380

CC. 73.092.940

REPRESENTANTE LEGAL: RICARDO FRANCO DE LEON

CARGO: GERENTE GENERAL

EMPLEADO TRABAJADOR - ALUMNO: DAIRO JOSE CONEO CERVANTES

CC. 43.594.977 de Sta. Catalina

DIRECCION: B. Junin Mz Y. Lote 2

CLAUSULA

PRIMERA: Normas Aplicables: Ley 188 de 1959, Decreto Extraordinario 2838 de 1960, Decreto 2375 de 1974, Decreto 083 de 1976, Acuerdo 36 de 1987, Resolución 01035 de 1988, Ley 100 de 1993, Ley 119 de 1994, Acuerdo 003 de 1995, Acuerdo 031 de 1996, Resolución 218 de 1996, Acuerdo 10 de 1999, Acuerdo 00007 del 2000, sobre reglamento del SENA para los trabajadores - alumnos o de los establecimientos con programas reconocidos por el SENA, Reglamento interno de trabajo de la correspondiente Empresa, Normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones que lo han adicionado o reformado.

SEGUNDA: Naturaleza del trabajo: El empleado Trabajador-Alumno recibirá formación profesional integral en la especialidad de MECANICO GENERAL DE MANTENIMIENTO de acuerdo con el oficio que imparte el SENA y la aplicabilidad que el mismo tiene en la empresa.

TERCERA: Duración y períodos de la formación: La formación tiene 12 meses de duración máxima comprendidos entre el 25 DE FEBRERO DEL 2002 fecha de iniciación de la formación y el 24 DE FEBRERO DEL 2003 fecha de terminación de la misma, tiempo que se encuentra distribuido en 0 periodo(s) Lectivos y 1 periodo(s) de práctica(s) sucesivos y/o alternos.

PARAFO: De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 9 de la Ley 188 de 1959, este contrato no podrá tener una duración mayor de tres años. El tiempo excedente se regirá por las normas del contrato ordinario de trabajo contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

CUARTA: Remuneración: El empleador pagará al Empleado Trabajador-Alumno los porcentajes salariales acordados así:

1º. LECTIVA	50 % (12 MESES SENA)	2º. LECTIVA	75%
1º. PRODUCTIVA	75 %	2º. PRODUCTIVA	100 % (12 MESES EMPRESA)

PARAFO: El salario inicial del Empleado Trabajador-Alumno no podrá ser en ningún caso inferior al 50 % del mínimo convencional o del que rija en la respectiva Empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otro, equivalentes o asimilables a aquel para el cual el Empleado Trabajador-Alumno recibe Formación Profesional en el SENA. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva de Formación, por lo menos igual al total del salario que se señala como referencia. Los períodos de pago serán los que el reglamento interno de la Empresa fije para tal efecto.

QUINTA: Período de Prueba: Los tres (3) primeros meses del presente contrato se consideran como período de prueba, durante el cual, se apreciará por el Empleado Trabajador - Alumno al proceso de formación profesional Integral, el rendimiento en sus estudios y sus actitudes de responsabilidad, las aptitudes y cualidades para el oficio, y de otra parte, la conveniencia para el Empleado Trabajador - Alumno de continuar la formación en la especialidad para la cual ha sido contratado.

SEXTA: Salarios: Prestaciones Sociales, Auxilios de Transporte y Afiliación a entidad promotora de salud y seguridad social: el Empleador pagará al Empleado Trabajador - Alumno los salarios y todas las prestaciones sociales legales, extralegales y demás emolumentos que le corresponden en su calidad de trabajador a partir de la fecha en que se inicia el presente contrato.

El Empleador reconocerá al Empleado Trabajador - Alumno, durante la vigencia del contrato el cien por ciento (100%) del Auxilio de Transporte consagrado por la Ley, si a él tiene derecho, cuando ni el SENA ni la Empresa presten directamente este servicio.

Además de las prestaciones sociales a que tiene derecho, el empleador deberá cumplir con la obligación legal de afiliar al Empleado Trabajador - Alumno a una entidad Promotora de Salud y Seguridad Social desde la firma del presente contrato o cubrir satisfactoriamente los riesgos asumidos por esa entidad, cuando el Empleado Trabajador - Alumno lo necesite, si en la localidad no funcionan dependencias de dicha entidad.

SEPTIMA: Vacaciones y Permisos: El Empleador dará al Empleado Trabajador - Alumno, las vacaciones que establece la Ley sin afectar los períodos de Formación Profesional Integral en el SENA. Además le concederá permiso remunerado para que concurra al respectivo Centro de Formación Profesional Integral o a las empresas o establecimientos con programas de formación reconocidos por el SENA a las reuniones programadas por el SENA, durante el período de práctica como parte de su formación.

OCTAVA: Beneficios Laborales: El Empleador Trabajador - Alumno goza de todos los beneficios laborales contemplados en el Código Sustantivo de Trabajo y en la Legislación Laboral vigente, y por consiguiente la empresa debe pagarle y suministrarle, además del sueldo mensual convenido lo siguiente:

- a) La remuneración de trabajo nocturno, horas extras, días dominicales y festivos, cuando se trabajen, como también el auxilio de transporte si a él tiene derecho.
- b) El descanso compensatorio si a él tiene derecho.
- c) El pago de las primas legales y extralegales y demás prestaciones sociales.
- d) La liquidación de vacaciones, cesantía e intereses sobre casantía.
- e) La dotación de ropa, calzado y elementos de seguridad industrial para el trabajo si a ellos tiene derecho.

NOVENA: Jornadas de Estudio y de Trabajo: Durante los períodos de enseñanza se aplicará el horario establecido en cada centro del SENA, empresas o establecimientos con programas de formación reconocidos por el SENA, establecido para los Trabajadores - Alumnos. La jornada de trabajo para el Empleado Trabajador - Alumno durante los períodos de práctica será la establecida en el Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley, según su edad, en concordancia con el horario de trabajo existente en la respectiva empresa.

DECIMA: Obligaciones Especiales del Empleador: Son obligaciones especiales del Empleador, además de las estipuladas en el Código Sustantivo de Trabajo y en las normas legales que lo han adicionado y reformado y en el Reglamento Interno de Trabajo de la correspondiente empresa, en concordancia con el respectivo reglamento de alumnos del SENA, empresas o establecimientos con programas de formación reconocidos por el SENA, las siguientes:

- a) Facilitar todos los medios al Empleado Trabajador - Alumno para que tanto en los períodos de enseñanza como en los de práctica, reciba Formación Profesional Integral, metódica y completa en la ocupación u oficio materia del presente contrato.
- b) Diligenciar y reportar al respectivo Centro de Formación Profesional Integral del SENA, o de las empresas o establecimientos con programas de formación reconocidos por el SENA, las evaluaciones y certificaciones de los Empleados -Trabajadores - Alumnos en periodo de práctica.
- c) Reemplazar al Empleado Trabajador - Alumno, por otro cuando el presente contrato termine por cualquier causa.
- d) Cumplida satisfactoriamente la formación , preferir al Empleado Trabajador - Alumno ante cualquier otro aspirante para vincularlo definitivamente a la empresa.

DECIMA PRIMERA: Obligaciones del Empleado-Trabajador-Alumno: El Empleado-Trabajador-Alumno además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en las normas legales que lo han adicionado o reformado, en el Reglamento Interno de la empresa y el Reglamento de Alumnos del SENA, o de las empresas o establecimientos con programas de Formación reconocidos por el SENA, tendrá principalmente las siguientes:

- a) Concurrir puntualmente a las clases durante los períodos de enseñanza para así recibir la Formación Profesional Integral a que se refiere el presente contrato, someterse a los reglamentos y normas establecidas por el respectivo Centro de Formación del SENA o de las empresas o establecimientos con programas de formación reconocidos por el SENA y poner toda la diligencia y aplicación para lograr el mayor rendimiento en su Formación.
- b) Concurrir puntualmente al lugar de trabajo y prestar sus servicios al Empleador durante los períodos de práctica desempeñando dentro de la empresa la labor que se le encomienda y que guarde relación con la especialidad de su Formación y cumplir con el reglamento interno de trabajo de la empresa.
- c) Preferir, al terminar la Formación, su vinculación definitiva con el Empleador con quien ha suscrito el presente contrato.

DECIMA SEGUNDA: Supervisión al Empleado-Trabajador-Alumno: El Empleador tendrá el derecho de supervisar al Empleado-Trabajador-Alumno en el respectivo Centro de Formación del SENA o en las empresas o establecimientos con programas de Formación reconocidos por el SENA. El SENA y las empresas o establecimientos con programas de Formación reconocidos por el SENA supervisarán al Empleado-Trabajador-Alumno en la Empresa para que sus labores en cada periodo práctico correspondan al programa de la especialidad para la cual fue contratado y en la cual está recibiendo Formación Profesional Integral.

DECIMA TERCERA: Cese de Actividades: Cuando por algún motivo de fuerza mayor el Empleado-Trabajador-Alumno no pueda recibir su Formación Profesional Integral en el SENA o en las empresas o establecimientos con programas de Formación reconocidos por el SENA, debe cumplir su jornada de trabajo en la empresa. Cuando por algún motivo se presente un cese legal de actividades en la empresa el contrato se suspenderá de acuerdo con la Ley y se prorrogará por el mismo tiempo que dure la suspensión.

DECIMA CUARTA: Fondo de Garantía: El Empleado-Trabajador-Alumno al firmar el presente contrato, autoriza al Empleador para que se le descuento mensualmente el diez por ciento (10 %) del salario mensual a fin de formar un fondo de garantía del presente contrato. En caso de cumplimiento del contrato el Empleador reintegrará al Empleado-Trabajador-Alumno, la totalidad del valor descontado, al terminar la vigencia del presente contrato. Si hay incumplimiento del contrato por parte del Empleado-Trabajador-Alumno, el Empleador podrá retener dicha suma como indemnización. Se aclara que esta retención es protestativa por parte del Empleador.

DECIMA QUINTA: Terminación del Contrato con justa Causa: Este contrato podrá darse por terminado por cualquiera de las causas previstas en el Artículo Séptimo del Decreto 2351 de 1965. Además constituyen causales para que el Empleador de por terminado el contrato con justa causa, las siguientes:

- a) La cancelación de la matrícula por parte del SENA o de las empresas o establecimientos con programas de Formación reconocidos por el SENA, de acuerdo con el reglamento para Alumnos.
- b) El bajo rendimiento o las faltas disciplinarias cometidas en los períodos de Formación Profesional Integral en el SENA o en las empresas o establecimientos con programas de Formación reconocidos por el SENA, o en la empresa donde adelanta la etapa práctica, cuando no se corrijan en un plazo razonable, a pesar de los requerimientos del Empleador o en las empresas o establecimientos con programas de Formación reconocidos por el SENA y previo concepto del SENA.
- c) El incumplimiento de las obligaciones consignadas para el Empleado-Trabajador-Alumno en la Cláusula Décima Primera de este contrato, literales a) y b).

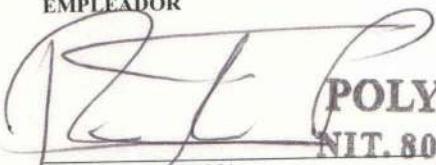
PARAFO 1: Cuando el Empleador de por terminado con justa causa el contrato al Empleado-Trabajador-Alumno, el SENA o las empresas o los establecimientos con programas de Formación reconocidos por el SENA, procederán a cancelarle la matrícula en forma definitiva.

PARAFO 2: El Empleador podrá dar por terminado el contrato antes de la fecha fijada como terminación de la Formación cuando el SENA o las empresas o los establecimientos con programas de Formación reconocidos por el SENA, habida consideración del comportamiento del Trabajador-Alumno y del rendimiento en sus estudios o en sus prácticas, considere conveniente su terminación de acuerdo con los reglamentos existentes.

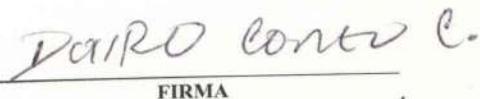
DECIMA SEXTA: Terminación del Contrato sin justa Causa: Si el empleador cancela el contrato sin justa causa, pagará al Empleado-Trabajador-Alumno, todos los salarios y prestaciones sociales faltantes hasta la fecha de terminación del contrato, conforme a la escala salarial estipulada en la Cláusula Cuarta del presente contrato, sin perjuicio de la indemnización por mora prevista en el Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Si es por parte del Empleado-Trabajador-Alumno, se aplicará lo dispuesto en la Cláusula Décima Cuarta.

DECIMA SEPTIMA: El presente contrato rige a partir de 25 DE FEBRERO DEL 2002 y termina el 24 DE FEBRERO DEL 2003.

EMPLEADOR


POLYBOL S.A.
NIT. 800.229.172-5
FIRMA
NOMBRE: 73124475
C.C. No.

EMPLEADO-TRABAJADOR-ALUMNO


FIRMA
NOMBRE: 43594977 sta catalina
C.C. No.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR TÉRMINO FIJO DE TRES MESES

Nombre de la Empresa : **POLYBOL S.A.**
Nombre del Trabajador : **CONEO CERVANTES DAIRO JOSE**
Nacionalidad : **Colombiano**
Documento Identidad : **73.594.977**
Residencia : **Los Caracoles Mz 51 Lote 13**
Fecha de Ingreso : **21 de Junio del 2006**
Cargo : **Auxiliar de Almacén**
Salario : **\$500.000**
Término : **TRES MESES**

Entre los suscritos **RODRIGO SANCHEZ PRETELT**, Superintendente Administrativo y Financiero de **POLYBOL S.A.**, que en adelante se llamará **EL PATRONO** y **CONEO CERVANTES DAIRO JOSE**, mayor y vecino de esta ciudad, en su propio nombre, quien en adelante se llamará **EL EMPLEADO**, se ha celebrado Contrato Individual de Trabajo por término fijo de **TRES MESES**, contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA : Esta labor se prestará por EL TRABAJADOR por equipo de rotación sucesiva de turnos, diurnos y nocturnos de ocho (8) horas cada turno, que EL PATRONO señalará previamente.

SEGUNDA : EL EMPLEADO se obliga a incorporar lealmente al servicio exclusivo de **EL PATRONO** su capacidad normal de trabajo en el desempeño de sus funciones, observando en su cumplimiento el cuidado y las diligencias necesarias para lograr excelentes resultados.

TERCERA : **EL PATRONO** pagará a **EL EMPLEADO**, como remuneración por servicios el salario ya indicado, que se le cubrirá por quincenas vencidas.

CUARTA : **EL EMPLEADO** desempeñara las labores necesarias de **Auxiliar de Almacén**

QUINTA : Los primeros **20 Días** de la ejecución del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato en forma unilateral, en cualquier momento durante dicho período.

SEXTA : Expresamente **EL EMPLEADO** acepta como falta grave causal de su despido sin previo aviso y sin indemnización alguna de las previstas en la Ley, como sus obligaciones especiales y como prohibiciones (Artículos 59 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo); igualmente acepta como falta grave y causal de despido sin previo aviso y sin indemnización, las siguientes: 1) Cualquier acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurriere **EL EMPLEADO** contra otros empleados de **EL PATRONO**, ya sea de superior, igual o inferior categoría o contra personas extrañas que concurran a la empresa. 2) Cualquier ocultamiento de hechos o amenazas que directa o indirectamente causen o puedan causar perjuicios a **EL PATRONO**. 3) Quedarse dormido en horas de

labor. 4) Ocuparse EL EMPLEADO en horas de prestación de servicios en labores distintas a las de su oficio. 5) Contestar en forma altanera, irrespetuosa o grosera a sus superiores. 6) Cualquier acto de indelicadeza o falta contra la moral o buenas costumbres que cometa EL EMPLEADO en el ejercicio de sus funciones o relaciones sociales de ciudadano. 7) Sacar o utilizar dentro o fuera de los lugares de trabajo en labores distintas a las que le haya encomendado LA EMPRESA, útiles, herramientas o materiales que ésta encomienda para la ejecución de su oficio. 8) No cumplir con las indicaciones y recomendaciones sobre Salud Ocupacional que **EL PATRONO** señale para seguridad de la persona humana. 9) No tratar con diligencia y cuidado los elementos de seguridad que se le proporcionen para la ejecución de sus labores. 10) Faltar al trabajo sin justa causa por más de tres veces en el lapso de un año. 11) Haberse sancionado por cualquier causa, por más de tres veces en el mismo año. 12) Fumar en los sitios prohibidos por **EL PATRONO**. 13) Portar fósforos, encendedores o, en general, elementos inflamables o combustibles. 14) Tener pólvora o elementos pirotécnicos.

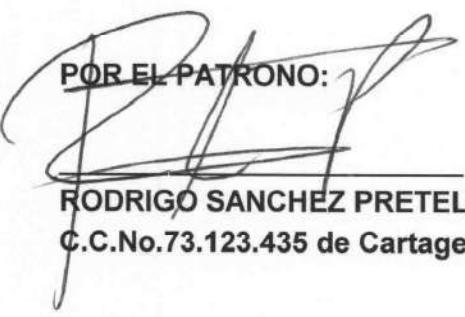
SÉPTIMA : EL EMPLEADO se compromete a responder por sus útiles, equipos y cualquier clase de elemento que **EL PATRONO** ponga a su cuidado para la ejecución de sus tareas, salvo el deterioro normal. EL EMPLEADO pagará el valor comercial del objeto cuando ocurran daños o pérdidas no imputables al uso corriente natural, o el valor del arreglo, siempre que éste sea posible no afectando la eficiencia o duración del elemento según el caso.

Desde el momento de la firma del Contrato en forma expresa y para este caso específico EL EMPLEADO autoriza a **EL PATRONO** para compensar o deducir el valor de los daños o pérdidas de que trata esta cláusula y que sea responsable EL EMPLEADO, del monto de su salario, prestaciones sociales o indemnización en dinero, conforme al numeral primero (1o.) del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo.

OCTAVA : Las partes declaran que el presente Contrato se entiende incorporado en todas las disposiciones que regulan las relaciones obrero patronales.

Se deja constancia que EL EMPLEADO fue contratado en la ciudad de Cartagena el día **21 de Junio del 2006**

POR EL PATRONO:


RODRIGO SANCHEZ PRETEL
C.C.No.73.123.435 de Cartagena

EL EMPLEADO :


CONEO CERVANTES DAIRO JOSE
73.594.977



COLMENA
riesgos profesionales

Bogotá, 20 de junio de 2003

Señor

06448

DAIRO CONEO CERVANTES

Barrio Junín Mz. Y Lote 2

Tel: 6690978

Cartagena

Ref: Dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral AT 215713
c.c 73594977 c: 979

Respetado Señor:

En atención al asunto citado en la referencia, de la manera más atenta, nos permitimos informarle que mediante Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral de fecha 3 de junio de 2003 emitido por el Centro de Medicina Laboral de **COLMENA Riesgos Profesionales**, se estableció un porcentaje total de pérdida de capacidad laboral del **42.52%**, como consecuencia del accidente de trabajo a Usted Ocurrido . De acuerdo con lo anterior el porcentaje de pérdida de capacidad laboral cumple con lo exigido por el artículo 5 de la Ley 776 de 2002, para tener derecho a la indemnización por Incapacidad Permanente Parcial.

En concordancia con la legislación actual, Usted tiene derecho a una indemnización, la cual será liquidada sobre el Ingreso Base de cotización (IBC) de los seis meses anteriores a la fecha de ocurrencia del evento y será pagada por intermedio de nuestras oficinas en esa ciudad .

Contra el presente dictamen de calificación de Origen y Pérdida de Capacidad laboral, procede el recurso de apelación ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, el cual debe ser presentado ante esta Administradora de Riesgos Profesionales en un término máximo de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de este dictamen. Los costos de los honorarios ante la Junta Regional serán asumidos por **COLMENA riesgos profesionales**.

Finalmente, nos permitimos informarle que según lo previsto por el artículo 3º de la Ley 776 de 2.002, el pago por parte de las Administradoras de Riesgos Profesionales del subsidio por incapacidad temporal, se realiza solamente hasta el momento de la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, la cual se verifica con el dictamen de declaración de incapacidad permanente parcial.

Quedamos atentos ante cualquier inquietud.

Cordialmente,

H.Urazan P
MONICA URAZAN P
Médico Laboral

Anexo: Copia dictamen

*Copia: POLYBOL S.A, Atn. Sr.Superintendente Administrativo, Mamonal
Km 5 Sec. Puerta de Hierro Cartagena, Bolívar
Carpeta trabajador*