

¿ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA?

NATHALLY CAICEDO ARDILA CÓD. A00279632  
ANA MARIA MILLÁN VILLEGAS CÓD. A00269704

Caso de grado

Natalia Rodríguez Uribe  
Directora Maestría en Derecho – Modalidad Investigación

UNIVERSIDAD ICESI  
FACULTAD DE DERECHO  
ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
SANTIAGO DE CALI  
DICIEMBRE 2019

## ¿Estabilidad laboral reforzada?

El señor Pedro González de 38 años trabajaba para la empresa “La bodeguita” por medio de un contrato por duración de labor para trabajadores en misión con la empresa “Temporal Cali SAS”. Allí desempeñaba funciones como auxiliar de logística: subía y bajaba cajas, ayudaba a archivar mercancía, organizaba estanterías, etc. Su contrato inició el día 10 de septiembre de 2016.

El 21 de septiembre de 2016, Pedro sufrió un accidente de trabajo en “La bodeguita”; al levantar una caja, sintió un intenso dolor en el hombro izquierdo. Él acudió inmediatamente al profesional médico y su diagnóstico fue: “Contractura muscular” y “Esguinces y torceduras de la articulación del hombro”. Recibió incapacidad por 5 días y volvió a trabajar en su horario habitual, pero su dolor persistía. La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) “Trabajamos ARL” asignó una cita de control y a partir de ahí se derivaron unas terapias para rehabilitación, confirmación diagnóstica e incapacidades.

En total, Pedro estuvo incapacitado, por medio de incapacidades sucesivas, por un periodo ininterrumpido desde el 26 de septiembre de 2016 hasta el 20 de noviembre de 2018. Esto sucedió porque en cada cita de control se evidenciaba que no había mejoría en los síntomas, además de presentar nuevas patologías como: “Otras malformaciones congénitas de los miembros superiores incluida la cintura escapular”, “otras artrosis especificadas”, “otros quistes óseos”, “bursitis del hombro”, “tendinitis calcificante del hombro”, “quiste óseo solitario”, “síndrome de manguito rotador”, “síndrome de abducción dolorosa del hombro” y “traumatismos del tendón del manguito rotatorio del hombro”.

Sus primeras incapacidades fueron cubiertas y pagadas por la ARL y la empresa “Temporal Cali SAS”, como correspondía. La institución prestadora de salud (IPS) “Orthopedic Center” donde atendían a Pedro por el accidente laboral emitió su última incapacidad ordenada por la ARL con fecha fin del 10 de octubre de 2016. Al día siguiente, Pedro asiste a “Orthopedic Center” para prorrogar su incapacidad porque seguía con dolor, pero le informan que no le pueden generar una nueva incapacidad porque según el concepto del médico tratante, Carlos Pérez, él se encuentra rehabilitado completamente.

Por este motivo, Pedro asiste a otra IPS “Salud en Santiago de Cali (SSC)” de propiedad de su Entidad Promotora de Salud (EPS) “Cali Médica”, donde manifiesta su dolencia y comienzan a concederle nuevas incapacidades por enfermedad de origen común a partir del 11 de octubre de 2016.

Pedro cumplió 180 días incapacitado el 27 de marzo de 2017. Por este motivo la empresa temporal dejó de pagarle sus incapacidades y pasaron a ser responsabilidad del fondo de pensiones. Al cumplirse 540 días de incapacidad (22 de marzo de 2018), el fondo de

pensiones dejen de responder por las incapacidades y pasaron a ser nuevamente responsabilidad de la ARL, entidad que decidió no volver a pagar las incapacidades de Pedro bajo el argumento: “el origen de las incapacidades es por enfermedad de origen común”.

El 10 de abril de 2018 “Trabajamos ARL” evalúa el caso de Pedro y decide iniciar el proceso de calificación de Pérdida de Capacidad Laboral. En esta se indica que las patologías no son fruto del accidente de trabajo y al realizar la valoración médica se encuentra que el colaborador es apto para seguir desempeñando sus funciones sin recomendaciones específicas. Por lo tanto, se calificó Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) de 0.0%. Pedro no queda satisfecho y decide acudir a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca donde es calificado nuevamente con 0% de PCL el 26 de mayo de 2018. Después de casi 6 meses sin recibir salario, Pedro se sentía desesperado; ahora no solo tenía que lidiar con una enfermedad que no mejoraba con el tiempo, sino que tenía que enfrentarse a un conflicto entre entidades que él no comprendía muy bien. Además, no tenía fuente de sustento económico, las facturas se acumulaban y su arrendatario le cobraba más de 5 meses de atraso en la renta.

Fernando, un amigo de Pedro, había visto algunas clases de derecho, y al escuchar la historia de su amigo le dijo “Pedro, no te compliques, la Constitución Política dice claramente que se deben proteger nuestros derechos fundamentales. Instaura una acción de tutela para que puedas recuperar lo que te deben”. Con esto en mente, el 19 de septiembre de 2018, Pedro ejerció su derecho ante un juzgado civil municipal. En la tutela pedía explícitamente que sus incapacidades, después del día 540, fueran pagadas en su totalidad, pues se estaba violando el derecho a la vida digna, al mínimo vital y la salud en conexidad con la seguridad social al no percibir el dinero de estas incapacidades.

Cinco días después, llega el fallo del juzgado obligando a la ARL a pagar todas las incapacidades al trabajador. “Trabajamos ARL” decide desacatar la tutela y ejercer su derecho a la segunda instancia el día 25 de septiembre de 2018. Como fundamento, la ARL se basa en las calificaciones de PCL y conceptos médicos hechos en meses anteriores que establecen que Pedro está en condiciones óptimas para ejercer sus labores. En segunda instancia, el 28 de septiembre de 2018 el juez falla a favor de que el pago debe ser hecho por la EPS “Cali Médica”, así que, al siguiente día hábil, esta entidad procede a pagarle a Pedro los meses de salario dejados de percibir.

Pedro lleva su caso a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, donde también es calificado con 0% de PCL el 4 de diciembre de 2018. Además de esto, Pedro tiene dudas porque en casi dos años no ha podido trabajar (ha estado incapacitado constantemente y la empresa temporal le sigue pagando su salario, pero él no ejerce ninguna labor), esto le genera preocupación y ansiedad.

El 15 de enero de 2019 Pedro decide asistir a un control por psiquiatría en el “Hospital para la mente del Valle”, donde el médico Darío Ardila del hospital psiquiátrico lo diagnosticó con “Trastorno depresivo recurrente, episodio depresivo grave presente, con síntomas psicóticos”.

En vista de esta nueva línea de inconvenientes médicos, el 1 de abril de 2019 Pedro decide instaurar una nueva acción de tutela en contra de la empresa “Temporal Cali SAS” porque su médico psiquiatra Darío le recomienda “volver a trabajar, pero con restricciones” con el fin de tratar su ansiedad derivada de la enfermedad del hombro y que se sienta un “instrumento útil en la organización”. El 4 de abril de 2019, el juzgado falla a favor de esta pretensión, y obliga a la empresa temporal a reintegrar inmediatamente a Pedro a sus labores a partir del 15 de abril de 2019. “Temporal Cali SAS” acata la orden y pone a disposición de Pedro asesoría médica (médico laboral), jurídica y un trabajador de la ARL que evaluará el ambiente seguro del nuevo trabajo de Pedro.

Teniendo en cuenta su experiencia en bodega, la empresa temporal decide ponerlo a organizar estantes con productos de aseo, ayudar a su despacho y a velar por el cumplimiento de los estándares de calidad en almacenamiento. Pedro manifiesta constantemente dolor en su hombro, mareos por el olor de los limpia pisos, entre otras afecciones, por lo que la empresa decide agendar inmediatamente una cita con el médico laboral el 2 de mayo de 2019.

El médico laboral lee toda la historia clínica de Pedro, encontrando que el último concepto de ortopedia fue: “No se encuentran lesiones concluyentes para justificar los dolores que el paciente manifiesta. El hombro izquierdo se rehabilitó en forma precisa y su función, tamaño y forma encajan en los parámetros normales”. Por lo tanto, el médico laboral Felipe Mora concluye que ortopedia dio de alta a Pedro por el accidente laboral donde se vio afectado el hombro, así que decide revisar su historial psiquiátrico, pero encuentra que Pedro no asiste a sus controles con el psiquiatra desde hace más de 4 meses y que suspendió los medicamentos que le habían recetado. Finalmente, el médico Felipe decide preguntarle a Pedro por su último control con el médico general y él le responde: “El 17 de abril me dio un resfriado que se me fue complicando y se convirtió en neumonía, como me ha repetido tanto la gripa últimamente, el médico me mandó exámenes de sangre y en ellos encontró que tengo una inmunodeficiencia no específica”.

“Las inmunodeficiencias consisten en una disfunción del sistema inmunitario, que resulta en la aparición y en la recidiva de infecciones con una frecuencia mayor de lo habitual, además de ser más graves y de mayor duración<sup>1</sup>”.

---

<sup>1</sup> Manual MSD versión para público en general. Fernández, James (s.f.). Introducción a las inmunodeficiencias. Recuperado de [https://www.msdmanuals.com/es-co/hogar/trastornos-inmunol%C3%B3gicos/inmunodeficiencias/introducci%C3%B3n-a-las-inmunodeficiencias#v779239\\_es](https://www.msdmanuals.com/es-co/hogar/trastornos-inmunol%C3%B3gicos/inmunodeficiencias/introducci%C3%B3n-a-las-inmunodeficiencias#v779239_es)

Posterior a esta conversación, el médico laboral recomienda a la empresa reubicar a Pedro en la labor de “abrir y cerrar la puerta de la entrada principal” desde el día 23 de mayo de 2019. Hecho esto, Pedro muestra actitudes que indican inconformidad con su trabajo, porque dice que el movimiento repetitivo de abrir la puerta le ocasionan dolores en su hombro. La empresa decide entonces poner a Pedro desde el día 6 de junio a vigilar los autos y motos de los trabajadores en el área externa de la oficina (bajo techo y con una silla para que tenga pausas), pero Pedro conversa constantemente con los vigilantes de la cuadra y no hace su labor como debe, además, asiste a urgencias por “insolación” tras realizar este trabajo el 14 de junio de 2019.

Pedro no muestra una buena actitud y disposición frente a las labores en las que ha sido reubicado por la empresa “Temporal Cali SAS”, teniendo en cuenta las recomendaciones médicas y cuidando de su salud, evidenciando una falta de compromiso frente a la empresa e incluso con su autocuidado al no seguir responsablemente los tratamientos que le son indicados, por ejemplo, en el manejo psiquiátrico.

El área jurídica de la empresa “Temporal Cali SAS” ha estado con Pedro durante todo este proceso, ha intentado conciliar con él, pero pide sumas desbordantes de dinero (más de 240 smmlv), él insiste en volver a recibir una calificación de PCL que “sí se ajuste a mis dolores y restricciones”. La abogada le responde “tranquilo Pedro, la empresa siempre tendrá un lugar donde reubicarte, eres muy joven y aún puedes trabajar por muchos años más”. Ante esta respuesta, Pedro dice estar dispuesto a conciliar por un valor mucho menor de dinero (aproximadamente 37 smmlv). La abogada le recuerda a la empresa: “por el estado de vulnerabilidad de Pedro, podríamos estar frente a un caso de estabilidad laboral reforzada”.

Si usted fuera un asesor de la empresa “Temporal Cali S.A.S”, ¿Qué recomendaría?

### **Análisis del caso:**

En nuestra opinión personal, el caso puede ser visto desde dos posturas que básicamente se enfocan en decidir si el trabajador tiene estabilidad laboral reforzada o no. Expondremos a continuación cómo se desarrolla cada postura y cómo se ve el “choque de trenes” entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema para este caso.

### **Postura 1: El trabajador goza de estabilidad laboral reforzada.**

Iniciamos este análisis basándonos en la Sentencia T-320 de 2016 de la Corte Constitucional:

Definición de estabilidad laboral reforzada:

“La Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.”

“El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”

Según lo citado anteriormente, podríamos inferir que Pedro se encuentra en una situación de debilidad manifiesta porque tiene una condición psiquiátrica aún sin resolver y también porque le acaban de diagnosticar una inmunodeficiencia aún no especificada que podría ponerlo en una situación de vulnerabilidad. De la Sentencia también podríamos extraer que no importa que Pedro tenga porcentaje de pérdida de capacidad laboral por parte de la junta Regional y Nacional en 0%, porque no es necesario que la discapacidad esté declarada, certificada o cuantificada por la junta para afirmar que él tiene un deterioro en su salud y por eso adquiere el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Es importante resaltar también que la Corte dice que el trabajador no puede ser despedido sin justa causa y con indemnización por esta condición de vulnerabilidad, a no ser que se configure una causal objetiva para la desvinculación del mismo y que esta sea aprobada por una autoridad competente.

Las Sentencias T-014 de 2019 y la T-483 de 2018 de la Corte Constitucional reafirman el argumento de que el señor Pedro goza de estabilidad laboral reforzada al mencionar, respectivamente, que:

“El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación, particularmente, por tratarse de escenarios contractuales asimétricos. De igual manera, la Corte ha reconocido el derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo y que se materializa con medidas

diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales. En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”

“La Corte Constitucional ha reiterado su postura entre muchas otras sentencias en las que han concluido que la estabilidad laboral reforzada protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación.”

También analizamos la Sentencia T-494 de 2018 Corte Constitucional:

“La Corte Constitucional ha reiterado su postura entre muchas otras sentencias en las que han concluido que la estabilidad laboral reforzada (i) protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación. La Sala Primera de Revisión constató que el ciudadano fue desvinculado laboralmente de su empleo sin justa causa, debido a la condición médica que le fue diagnosticada -trastorno mixto de ansiedad y depresión-. Dicha patología afectó considerablemente su rendimiento profesional durante la vigencia de la relación contractual y persiste hasta el momento de la terminación del contrato. Tal circunstancia fue siempre del conocimiento de su empleador, quien optó por despedirlo sin contar con la previa autorización de la Oficina del Trabajo. Por virtud de lo anterior, se declaró que el actor era titular de la estabilidad laboral reforzada y, por consiguiente, en su beneficio debían aplicarse las consecuencias jurídicas previstas para este tipo de eventos”

Esta sentencia no sólo reitera la postura de que Pedro debe ser protegido por el estado por medio de la estabilidad laboral, sino que también nos lleva a pensar, como asesoras, que la empresa Temporal Cali S.A.S. debe tener claro que es de su entero conocimiento la debilidad manifiesta de Pedro (porque él ha llevado sus incapacidades y ha tenido varias citas con el médico laboral). Así que, de presentarse el evento de un despido con justa causa debido a que Pedro incumple con políticas internas o con el reglamento interno de trabajo, la empresa temporal está en deber de pedir una previa autorización al Ministerio de Trabajo porque de lo contrario, podrían aplicarse consecuencias jurídicas que afectarían directamente a la empresa.

La anterior afirmación se fundamenta también en la Sentencia SL 1360-2018 Corte Suprema de Justicia expone que:

“(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima. (b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario. (c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.”

Basadas en las anteriores sentencias, en lo visto a lo largo del semestre y en los conceptos unificados de varios profesores, nuestra recomendación frente a este escenario sería la siguiente:

Esperar a que el colaborador configure una justa causa para poder desvincularlo, haciendo un especial seguimiento desde Gestión Humana a su cumplimiento del reglamento de trabajo. Lo anterior basado en que no se puede despedir al trabajador sin justa causa porque a pesar de que ambas calificaciones de pérdida de capacidad laboral dieron cero, el colaborador aún cuenta con restricciones médicas que usualmente se renuevan en cada visita al médico laboral.

No se recomienda tampoco hacerle creer al colaborador que se puede reubicar indefinidamente cada vez que él manifieste un descontento con la nueva tarea que se le impone. Esto justificado en que el trabajador aún está subordinado y, si bien la empresa debe tener en cuenta sus recomendaciones médicas para decidir qué actividad exigirle, él no puede pedir cambios de actividad sin justificación y menos mostrar actitudes de desagrado hacia el trabajo. Antes de cada cambio de actividad, la empresa debe darle claramente sus funciones y explicarle que estas han sido revisadas y aprobadas por el médico laboral, teniendo en cuenta sus condiciones de salud. Una vez explicadas las tareas al colaborador, es importante hacerle seguimiento y, si Pedro muestra malas actitudes infundamentadas, se debe iniciar el debido proceso disciplinario como a cualquier otro empleado.

Tampoco es recomendado hacer la conciliación con el colaborador porque él cuenta con un seguimiento psiquiátrico inconcluso. Es decir, ha sido evaluado varias veces por psiquiatría, pero aún no se tiene un diagnóstico puntual de cuáles actividades laborales puede o no puede hacer. Por esto se presume que cualquier negociación que se haga con

Pedro podría ser descartada por un juez bajo el concepto de que el trabajador no está en óptimas condiciones mentales para conciliar sumas de dinero y podría considerarse que el empleador ejerce presión sobre él. Si se hiciera la conciliación y Pedro decidiera iniciar un proceso jurídico contra Temporal Cali S.A.S, la empresa incluso podría tener que reintegrarlo y perder la suma total de dinero entregada en la conciliación.

También, se recomienda realizar un plan de mejoramiento convenido con el trabajador, indicando en este los objetivos con los que debe cumplir en el cargo que se le ha asignado. Es importante dejar claro al empleado el motivo por el cual se hace este acompañamiento, dado que a él se le han asignado diferentes funciones y ha manifestado inconformidad y descontento con cada una de ellas, dice que no se siente a gusto con la actividad y esto ha hecho que la empresa "Temporal Cali S.A.S" haya decidido iniciar este plan de mejoramiento.

El objetivo de este plan, es realizar un seguimiento a los objetivos que el empleado debe cumplir en el cargo encomendado y que para él sean claros, tanto la actividad, como el tiempo en el que debe ejecutarlos. Será un acompañamiento acordado, donde es importante hacérselo sentir así al empleado, que no es algo impuesto y hacerlo de manera cordial y amable. De esta forma se buscará organizar su tema disciplinario y conseguir un mejor desempeño del colaborador o una justificación para su desvinculación.

En cuanto al tema médico del empleado, la empresa debe actuar conforme a los diagnósticos de las incapacidades que éste presente, lo que no esté soportado con incapacidad o sustento médico, no existirá para la empresa.

## **Postura 2: El trabajador no goza de estabilidad laboral reforzada.**

Teniendo en cuenta que las dos calificaciones otorgadas por la junta regional y nacional dan un porcentaje de pérdida de capacidad laboral de cero, la recomendación es desvincular el empleado tan pronto se le cumplan las recomendaciones/restricciones médicas emitidas por el médico laboral, por medio de un despido sin justa causa y con indemnización.

Es claro que, si se decide seguir esta recomendación, hay que enfrentarse a un proceso legal porque el trabajador va interponer inmediatamente una acción de tutela o una demanda en contra de la empresa. Pero, teniendo en cuenta que la empresa ya no tiene dónde más reubicar al trabajador (porque no hay vacantes que justifiquen el contrato de Pedro) y que sus actitudes van en contra del reglamento de trabajo y de los valores corporativos, es un riesgo que la empresa debe tomar sabiendo que cuenta con todas las pruebas necesarias para defenderse ante un juzgado.

Frente a esta alternativa, tomamos como base la postura de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL - 11411 de 2017, de la cual citamos el siguiente fragmento:

“... En dicha dirección, advirtió que, de acuerdo con lo previsto en la Ley 361 de 1997 y lo adoctrinado por esta corporación en su jurisprudencia, la protección especial pedida en la demanda estaba dirigida solamente a personas en condiciones de discapacidad, además de que «...no se puede pensar que es discapacitado todo aquel que presente una enfermedad o limitación...», pues es necesario que el trabajador sufra «...limitaciones significativas...» y, específicamente, alguna con carácter moderado, severo o profundo, en los términos establecidos en el Decreto 2463 de 2001. Agregó en este punto que, para que operara la garantía a la estabilidad laboral, «...debe el empleador conocer ese estado de salud y terminar la relación laboral por razón de la limitación física, sin previa autorización del Ministerio correspondiente.»

Rescatamos de este aparte, que para la Corte Suprema de Justicia el beneficio de la estabilidad laboral reforzada está dirigida solamente a quienes presenten una limitación moderada, severa o profunda. En el caso de estudio, Pedro no obtuvo ninguna calificación de pérdida de capacidad laboral ni por la Junta de Calificación Regional ni la Nacional en segunda instancia, lo cual argumenta que Pedro bajo esta postura, no goza de estabilidad laboral reforzada y la empresa Temporal Cali S.A.S podría rescindir de sus servicios en algún momento.

En cuanto a su condición psiquiátrica, Pedro no ha mostrado interés en asistir a sus controles médicos ni realizar el tratamiento de forma constante y disciplinada, lo cual está definido como una justa causa dentro del código sustantivo de trabajo, Art. 62 numeral 12 citado a continuación:

“12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.”

Sumado a lo anterior, la empresa Temporal Cali S.A.S., fundado en el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindir del vínculo laboral con el señor Pedro y realizar el pago de la indemnización legal. Puesto que el trabajador ha sido reubicado en varias oportunidades en diferentes actividades siguiendo las recomendaciones médicas laborales y cumpliendo con el cuidado de las restricciones de salud, pero él ha manifestado no estar a gusto con las labores encomendadas y muestra falta de compromiso, dejando a la empresa Temporal Cali S.A.S sin más opciones donde pueda reubicarlo.

Finalmente, nos basamos en la Sentencia de Unificación SU-040 de 2018 de la Corte Constitucional para recomendarle a la empresa Temporal Cali S.A.S. que puede realizar el despido sin justa causa y con indemnización porque, en el siguiente apartado, se aclara

que no es suficiente la simple presencia de la enfermedad para que por vía de tutela se intuya que el trabajador tiene un derecho fundamental que genera estabilidad laboral. La empresa tiene todas las herramientas para probar que el despido no obedece a un nexo causal entre la condición de debilidad manifiesta y la finalización unilateral del contrato, sino que se debe a que no hay un puesto para reubicar al empleado porque todo lugar que se ha destinado para el mismo, ha sido rechazado y objetado sin fundamento aparente.

#### Sentencia de Unificación SU-040 de 2018 Corte Constitucional

"La jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios ha fijado las reglas para que esta proceda protección. La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso. (ii) El concepto de estabilidad laboral reforzada se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta. (iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral."