OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN
Magistrada ponente

SL1452-2025
Radicación n.° 11001-31-05-034-2018-00325-01
Acta 16

Sincelejo., catorce (14) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **HARRINSON ROSERO ESCOBAR** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 31 de enero de 2024, en el proceso ordinario laboral que el recurrente instauró en contra de **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMÉRICANO S. A. (AVIANCA S. A.)**, y la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERVICOPAVA (SERVICOPAVA EN LIQUIDACIÓN).**

I. ANTECEDENTES

Harrinson Rosero Escobar demandó a Avianca S. A. y a la CTA Servicopava en Liquidación, con el fin de que se declare que su vinculación, a través de esta última, para

prestar sus servicios personales a la aerolínea, entre el 7 de noviembre de 2012 y el 30 de noviembre de 2017, correspondió «*realmente a un vínculo laboral con la compañía AVIANCA S. A.*»; que su despido carece de validez jurídica, de conformidad con el inciso segundo de la Ley 361 de 1997, por lo que tiene derecho al reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno de iguales o superiores condiciones.

Igualmente, solicitó se declare la culpa patronal, en los términos del artículo 216 del CST, por la omisión de las demandadas en la adopción de medidas de prevención y protección frente a los riesgos laborales; que tiene derecho a los beneficios extralegales incluidos en el Plan Voluntario de Beneficios implementado por Avianca S. A.; y a que se declare el carácter salarial de todas las sumas recibidas como compensación ordinaria y extraordinaria, primas, auxilios, bonos y demás conceptos entregados durante la relación laboral.

En consecuencia, deprecó se condene a las demandadas, de manera solidaria a:

1. El reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en que se haga efectiva dicha reincorporación.

2. La indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como consecuencia del despido sin

autorización del Ministerio del Trabajo estando en condición de discapacidad.

3. Los salarios, cesantías, intereses sobre cesantías, primas de servicios, vacaciones, auxilio de transporte, y demás prestaciones sociales legales y extralegales.

4. Las prestaciones contempladas en el Plan Voluntario de Beneficios, tales como: primas de vacaciones y navidad, bonificación especial, auxilios médicos y educativos, ayuda especial para salud, auxilios de alimentación y extralegal de transporte, y días adicionales de vacaciones.

5. La indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST; aportes al Sistema de Seguridad Social Integral; intereses moratorios; indemnización total y ordinaria de perjuicios (morales, fisiológicos y daño emergente y lucro cesante), producto de la omisión del empleador en el deber de protección y por la terminación del vínculo en condiciones discriminatorias; y costas procesales.

En subsidio del reintegro pidió la indemnización por despido sin justa causa, entre otras.

Fundamentó sus pretensiones, básicamente, en que durante el tiempo en que estuvo vinculado a través de Servicopava, realizó actividades propias, habituales y permanentes del objeto social de Avianca S. A., en un entorno completamente subordinado.

Señaló que fue contratado para desempeñar el cargo de auxiliar de operaciones terrestres, hoy denominado agente de operaciones terrestres, con un salario de $566.700 más un auxilio de transporte extralegal de $67.800; prestó servicios en el Aeropuerto El Dorado, con equipos de propiedad de la aerolínea, utilizando uniformes con sus distintivos y un carné para su identificación; estuvo sujeto a turnos, horarios, controles de ingreso y salida, reporte de novedades, cumplimiento de directrices operativas, utilización de correos y plataformas digitales institucionales; todo ello bajo supervisión de personal de Avianca S. A.

Agregó que tenía acceso a beneficios que eran suministrados por la empresa de aviación accionada, como rutas para transportarse de su lugar de residencia al de la prestación de servicios; tiquetes nacionales e internacionales; alimentación en el casino; seguro médico y de vida contratados por la sociedad, lo cual evidenciaba su vínculo directo con Avianca S. A., pues recibía todos los socorros en las mismas condiciones de los subordinados de planta.

Manifestó que las demandadas fueron sancionadas por el Ministerio del Trabajo por incurrir en evidente intermediación indebida, lo que finalmente condujo a que la empresa de aviación suscribiera el 31 de octubre de 2017 un acuerdo de formalización laboral en el que se comprometió a no continuar realizando acciones de tercerización, así como a mantener activa la contratación de los trabajadores que

habían sido vinculados inicialmente por intermedio de la Cooperativa.

Indicó que ante la ausencia de «*elementos de labor*», capacitaciones y de suministro de equipos de protección personal adecuados, tales como: cinturones para el levantamiento de cargas, líneas de vida para trabajo en alturas y elementos de protección auditiva adecuados, el 25 de junio de 2013 sufrió un accidente de trabajo, cuando estaba ejecutando sus actividades de asistencia en tierra, el que fue reportado por Servicopava ante La Equidad Seguros, en los siguientes términos: «*colaborador se encontraba cargando bultos de 40K aproximadamente cuando siente un fuerte dolor en el hombro izquierdo, el cual fue aumentando hasta el resto del brazo, esto le impide continuar con sus labores*».

Añadió que, debido a su estado de salud, tanto la ARL como la CTA, de forma constante, emitían restricciones y recomendaciones médicas que condicionaban el desarrollo de sus funciones; el infortunio le dejó secuelas que fueron calificadas como de origen laboral, con una PCL del 14,90%, según dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá el 7 de junio de 2018; que la ARL impartió recomendaciones y restricciones laborales permanentes, por lo que fue «*reubicado en diferentes oportunidades*», situación que dio lugar a actos de discriminación y afectación emocional hasta la finalización de su vinculación laboral.

Adujo que los turnos no eran asignados de manera adecuada, acordes con sus limitaciones de salud y a los factores de riesgo, pese a las restricciones que tenía, lo que condujo finalmente a que fuera desvinculado porque no contaba con condiciones físicas completas, razón por la que no fue llamado a continuar con su contratación laboral.

Insistió en que no le suministraron los elementos de protección personal adecuados para el desarrollo de sus funciones; que la aerolínea, en septiembre de 2017, ordenó a la CTA el retiro del servicio de aquellos servidores de asistencia en tierra que se encontraban con restricciones, recomendaciones y reubicaciones laborales; decisión que lo afectó al igual que a un grupo aproximado de 350 a 400 trabajadores asociados; y que a pesar de que inicialmente se dijo que la suspensión era transitoria, lo cierto fue que en definitiva, generó que en los meses de septiembre y noviembre de ese año se desvinculara a 5386 prestadores de servicios.

Adujo que el 19 de octubre de 2017, su apoderado presentó ante las entidades demandadas una solicitud formal para establecer un «*espacio de diálogo*», la que fue rechazada por Avianca S. A., con el argumento de que él no tenía vínculo laboral con la compañía.

Señaló que, como consecuencia de ello, a través de la Resolución 875, fue retirado de manera irregular a partir del día 30 de noviembre de 2017, correspondiendo su salario a la suma de $862.056 y, teniendo acceso para ese momento,

a beneficios de transporte, extraordinario de transporte y de educación, así como trabajo.

En ese contexto, afirmó que la finalización unilateral del vínculo asociativo careció de una causa objetiva, no fue autorizada por el Ministerio del Trabajo, ni estuvo precedida por la divulgación o implementación del acuerdo de formalización.

Al responder la demanda (f.° 551), Servicopava se opuso a las pretensiones formuladas. Frente a los hechos, aceptó los relacionados con la suspensión transitoria de las funciones del actor, su omisión de respuesta ante la solicitud formulada para establecer un espacio de diálogo, la falta de autorización de aquél para realizar trabajos en alturas, y su reubicación laboral. Aclaró que «*dichas recomendaciones y reubicaciones se hicieron en aras de proteger al trabajador asociado y no perjudicar su estado de salud*». Frente a los demás, expresó que no eran ciertos o no le constaban.

Sostuvo que entre el accionante y la CTA nunca existió una relación laboral, sino un vínculo asociativo formalizado mediante acuerdo cooperativo de trabajo, suscrito voluntariamente por el demandante el 7 de noviembre de 2012, conforme a lo establecido en los estatutos y régimen de compensaciones de la Cooperativa. Manifestó que el señor Harrinson Rosero fue admitido como trabajador asociado tras cumplir con los requisitos legales, incluyendo la aprobación del curso de economía solidaria. Explicó que su participación en la ejecución de servicios se dio en el marco

de la autonomía y autogestión propias del modelo cooperativo, sin que existiera subordinación ni dependencia de las empresas clientes, entre ellas Avianca S. A.

Indicó que el vínculo asociativo se dio por terminado mediante Resolución 875 del 27 de noviembre de 2017, con efectos al 30 de noviembre del mismo año, con ocasión de la finalización de la oferta mercantil con Avianca S. A. y la imposibilidad de reubicar al cooperado en otros proyectos asociativos, decisión que se adoptó conforme a las causales objetivas previstas en el reglamento interno de la Cooperativa, debido a la liquidación de procesos productivos con los clientes y la ausencia de puestos de trabajo disponibles.

Enfatizó en que no estaba obligada a solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para desvincular a un trabajador asociado, al no existir relación de subordinación ni contrato de trabajo; negó cualquier responsabilidad frente al accidente laboral, afirmando que cumplió con todas las obligaciones en seguridad social y que los pagos fueron realizados en su integridad, sin adeudos pendientes.

Formuló como excepciones de fondo la de cobro de lo no debido, compensación, inexistencia de la obligación, buena fe, pago parcial y total, inexistencia del contrato de trabajo, prescripción y la genérica.

Por su parte, Avianca S. A. igualmente se opuso a las pretensiones de la demanda (f.° 400); y con relación a los hechos, manifestó que no eran ciertos o no le constaban.

Como razones de defensa reconoció haber tenido relaciones comerciales con Servicopava en el marco de contratos de prestación de servicios, mediante los cuales esta última asumió integralmente la ejecución de subprocesos no misionales, entre ellos, asistencia en tierra, contando para ello con autonomía técnica, operativa y administrativa.

Asimismo, negó la existencia de subordinación respecto del actor, afirmando que no impartía órdenes ni ejercía control directo sobre los cooperados; que no tenía injerencia en la vinculación, permanencia o desvinculación de los trabajadores asociados, y que tales procesos eran de exclusiva competencia de la Cooperativa. Señaló que, en todo caso, la actividad desempeñada por el demandante no formaba parte de la función principal de la compañía, razón por la cual era susceptible de ser tercerizada, en los términos legales vigentes.

Alegó que no existía comunidad de empleadores ni solidaridad entre las demandadas y, por ende, no podía atribuírsele responsabilidad alguna por decisiones adoptadas por la Cooperativa, como tampoco por los perjuicios derivados del accidente sufrido por el actor. Por último, sostuvo que el promotor del litigio nunca estuvo incluido en el Plan Voluntario de Beneficios ni en los listados de incorporación laboral con fines de formalización.

Como excepciones de mérito propuso las de ausencia de relación laboral, ausencia de prestación de servicios «*a mi defendida*», inexistencia de subordinación, inexistencia de las obligaciones que se demandan, cobro de lo no debido, buena fe, compensación, ausencia de culpa patronal, indebida aplicación de normas legales, actividad no misional, enriquecimiento ilícito, ausencia de estabilidad laboral reforzada, inexistencia de pérdida de capacidad laboral, ausencia de culpa en la enfermedad o accidente del actor, no causalidad entre perjuicios y hechos u omisiones, prescripción, falta de prueba, y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 29 de marzo de 2023, el Juzgado Treinta y Cuatro Laboral del Circuito de Bogotá resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR** que entre el demandante HARRISON ROSERO ESCOBAR y la sociedad AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. "AVIANCA S.A." existió un contrato de trabajo a término indefinido, por el tiempo comprendido entre el 07 de noviembre de 2012 y el 30 de noviembre de 2017, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** que la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO "SERVICOPAVA" EN LIQUIDACIÓN, operó como una simple intermediaria en la contratación del demandante, en concordancia con lo expuesto en la parte motiva.
>
> **TERCERO: DECLARAR** que al momento del despido realizado el 30 de noviembre de 2017, el demandante señor HARRISON ROSERO ESCOBAR, gozaban de la garantía de la estabilidad laboral reforzada por aspectos de salud y por tanto su despido se torna ineficaz por parte de su empleador AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. "AVIANCA S.A.".
>
> **CUARTO: DECLARAR NO PROBADA LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN** respecto de los derechos del cual es titular el demandante HARRISON ROSERO ESCOBAR, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva.

QUINTO: CONDENAR a la SOCIEDAD AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. "AVIANCA S.A.", a reintegrar al demandante HARRISON ROSERO ESCOBAR, al cargo que venían desempeñando, o a otro de igual o superior jerarquía desde la fecha de despido, esto es, desde el 1° de diciembre de 2017, con el consecuente reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de devengar y los aportes al sistema de seguridad social integral, entendiendo que la relación de trabajo se ha surtido sin solución de continuidad, aclarando que los pagos realizados en virtud del despido y la liquidación correspondiente deberán compensarse con las sumas debidas al momento del reintegro.

Igualmente, **IMPONER CONDENA** a la sociedad AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. "AVIANCA S.A.", por el reconocimiento y pago de la indemnización que contempla el art. 26 de la Ley 391 de 1997, equivalente a 180 días de salario, teniendo como base de liquidación el último salario devengado por el demandante.

SEXTO: CONDENAR a la demandada AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. "AVIANCA S.A." a indexar al momento de su pago efectivo las sumas que deba cancelar directamente al demandante, como son los salarios y prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social debidas, esto con el fin de resarcir la pérdida del poder adquisitivo de la moneda.

SÉPTIMO: ABSOLVER de las demás pretensiones de la demanda a la pasiva sociedad AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. "AVIANCA S.A." y a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO "SERVICOPAVA" EN LIQUIDACIÓN.

OCTAVO: COSTAS de la instancia a cargo de la sociedad AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. "AVIANCA S.A.". Se fijan como agencias en derecho la suma de 2 SMLMV en favor del demandante HARRISON ROSERO ESCOBAR.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver los recursos de apelación interpuestos por Avianca S. A., la CTA Servicopava y el demandante, a través de sentencia de 31 de enero de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá decidió:

PRIMERO: REVOCAR los ORDINALES TERCERO, QUINTO Y SEXTO de la sentencia de primera instancia y, en su lugar,

ABSOLVER a las demandadas **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA** y a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERVICOPAVA EN LIQUIDACIÓN** de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y el correspondiente reintegro reclamado por **HARRINSON ROSERO ESCOBAR,** conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: MODIFICAR el **ORDINAL CUARTO** de la sentencia de primera instancia para declarar no probada la excepción de compensación y declarar probada parcialmente la excepción de prescripción, en los términos señalados en la presente providencia.

TERCERO: ADICIONAR la sentencia de primera instancia en el sentido de CONDENAR a la demandada AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA S.A. y de manera solidaria a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERVICOPAVA EN LIQUIDACIÓN a reconocer y pagar a favor del demandante HARRINSON ROSERO ESCOBAR los siguientes conceptos y sumas de dinero:

a. Indemnización por despido sin justa causa: **$3.199.090**
b. Lucro cesante consolidado: **$29.783.338.05.**
c. Lucro cesante futuro: **$42.812.315,48**
d. Perjuicios morales: **20 SMLMV** a la fecha del pago.
e. Cesantías: $4.400.807
f. Sanción por no consignación de cesantías a un fondo: **$26.218.479**.

Los montos contenidos en los literales a, e y f deberán indexarse desde el momento de la causación de cada uno de ellos hasta que se realice su pago efectivo, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia en lo demás, pero conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

QUINTO: SIN COSTAS en esta instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal delimitó los problemas jurídicos a resolver, así:

Le corresponde a la Sala determinar los siguientes: la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y AVIANCA; la configuración de intermediación laboral; procedencia del reintegro por estabilidad laboral reforzada y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la ocurrencia de culpa patronal; si el actor es beneficiario del Plan Voluntario de

Beneficios de AVIANCA; la compensación extraordinaria y su factor salarial, las cesantías y su sanción y la condena en costas.

De manera preliminar manifestó que no existía controversia sobre los siguientes supuestos fácticos: Harrinson Rosero Escobar tuvo un vínculo asociativo con Servicopava desde el 7 de noviembre de 2012 hasta el 30 de noviembre de 2017, teniendo como último cargo el de agente de operaciones terrestres; y que el demandante fue desvinculado por decisión unilateral de la CTA a partir del 30 de noviembre de 2017, según Resolución 875 de esa anualidad.

Acto seguido entró a estudiar lo relacionado con la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas, frente a lo cual, luego de analizar desde las perspectivas fáctica y jurídica, arribó a la conclusión de que entre Avianca S. A. y el demandante existió un contrato de trabajo, esencialmente, porque la aerolínea no logró desvirtuar la presunción legal prevista en el artículo 24 del CST. Con esto quedaron resueltas las apelaciones de las demandadas sobre la presencia del contrato de trabajo y la intermediación laboral.

A continuación, entró a decidir lo relacionado con la estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud, para lo cual refirió de manera detallada a los antecedentes jurisprudenciales de esta Corte y la Constitucional (CSJ SL1360-2018, SL260-2019, SL5181-2019, SL2841-2020, SL5109-2020, SL487-2021; CC C-531-2000, SU-049-2017, C-200-2019).

Inmediatamente, acotó que recientemente esta Corte precisó que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la Ley estatutaria 1618 de 2013 (27 de febrero de 2013). Agregó, que la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se configura cuando concurren los siguientes elementos:

> i) la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; ii) la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás; iii) y que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. Que, por tal motivo, el trabajador tiene derecho a que esas barreras, comunicadas o conocidas por el empleador sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo, entendidos estos ajustes como lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo (SL1152-2023).

Al incursionar en la resolución del caso concreto, precisó que el fuero de estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud protege a los trabajadores en situación de discapacidad; que pasó a ser entendida como la situación de deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, de mediano o largo plazo, que limita o impide la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria y su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás, conforme al artículo 1 de la Ley 762 de 2002 y la Ley 1618 de 2013.

Expuso que, conforme lo indica la jurisprudencia (CSJ SL1360-2018 y SL1152-2023), corresponde al trabajador demostrar su situación de discapacidad o deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, así como la existencia de barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que le impidieran ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás, al momento de la terminación del contrato, «*caso en el cual el empleador asume la carga de la prueba de acreditar que la finalización se dio por circunstancias objetivas no relacionadas con el estado de salud, so pena de que se declare que fue ineficaz*».

Así las cosas, afirmó que la terminación del contrato se dio el 30 de noviembre de 2017, después de la entrada en vigor de la Ley 1618 de 2013; por tanto, el actor debía acreditar que para ese momento estaba en situación de deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano o largo plazo; presentaba barreras que le impidieran o limitaran su capacidad de trabajo en condiciones de igualdad; y que tales aspectos fueron conocidos por el empleador.

Adujo que se allegó documental que da cuenta de que el 25 de junio de 2013 sufrió accidente de trabajo cuando «*se encontraba cargando bultos de 40k aproximadamente cuando siente un fuerte dolor en el hombro izquierdo el cual fue aumentando hasta el resto del brazo, esto le impide continuar con sus labore*s» (f.° 89-90), la que solo le generó una incapacidad de diez días, según lo dijo el propio demandante al absolver el interrogatorio de parte; que recibió tratamiento

médico y fue reubicado en áreas administrativas, atendiendo las recomendaciones médicas dadas por los diagnósticos de síndrome de manguito rotatorio y bursitis de hombro, los que fueron calificados como de origen laboral (f.° 56-64 Historia Clínica de Axa Colpatria), situación plenamente conocida por la Cooperativa.

Sin embargo, «*las recomendaciones médicas, vigentes para el momento en que dejó de prestar el servicio, en ningún momento le impidieron desempeñar labores*»; al contrario, indicaban que el trabajador «*era apto con recomendaciones*»; que podía manipular peso de hasta 5 kilos bimanual, realizar alternancia de tareas a su ritmo y evitar actividades que requirieran de aplicación de fuerza en sus manos, obviando la elevación del hombro izquierdo, acompañado de estiramientos y pausas activas cada hora (f.° 51-55), aspectos que estaban en consonancia con lo narrado por el demandante en el interrogatorio y por el testigo Jhon Alexander González Garnica, quienes al unísono destacaron que luego del accidente de trabajo, el actor fue reubicado principalmente en la parte administrativa, cumpliendo diferentes tareas de apoyo, pero que nunca dejo de prestar el servicio, lo que también se infería de los informes de reubicación temporal (f.° 102-112).

Igualmente, señaló que cuando la CTA notificó al trabajador la suspensión transitoria del servicio, a partir del 15 de septiembre de 2017 (f.°. 151), él se encontraba en el área de digitalización, pues así lo refirió en la petición que presentó a Servicopava el 18 de septiembre de 2017 (f.° 293).

Arguyó que el 2 de febrero de 2017, la Nueva EPS calificó el diagnóstico de discopatía lumbar múltiple, sufrido por Harrinson Rosero Escobar, como de origen laboral (f.° 98); que el 9 de enero de 2018 Axa Colpatria evaluó en primera oportunidad los diagnósticos de síndrome de manguito rotatorio y bursitis del hombro como de origen laboral, con una PCL del 9,40% y fecha de estructuración 5 de diciembre de 2017 (f.° 48); que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca aumentó la PCL al 14,90%; y que finalmente, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, por petición del Juzgado, examinó al demandante en cuanto al diagnóstico de síndrome de manguito rotatorio, asignando una PCL del 16,35%, con fecha de estructuración 5 de diciembre de 2017.

Con fundamento en los anteriores medios de convicción, consideró que, durante la vigencia de la relación laboral, la salud del trabajador se vio perjudicada. Sin embargo, debía recordar que no es cualquier tipo de afectación la que conlleva el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada, «sino que *cobija a todas las personas que su estado de salud les impida o dificulte sustancialmente el cumplimiento de su labor*».

Arguyó que el actor no presentaba incapacidades a la fecha del retiro; la afectación a la salud y las recomendaciones laborales implicaron que fuera asignado a labores administrativas, las que cumplió a cabalidad; y no dejó de prestar el servicio en ningún momento.

> Por tanto, no se había configurado deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, y no existieron barreras que impidieran al trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás, el empleador en cumplimiento de las recomendaciones médicas reubicó al trabajador, donde realizó a cabalidad las funciones, por lo que la empresa no tenía la obligación de realizar ajustes razonables adicionales para procurar la integración al trabajo de **HARRINSON ROSERO ESCOBAR,** dado que no se requerían.

(Subrayado de la Sala).

Resaltó que, atendiendo la jurisprudencia de esta Corte, para para que proceda la protección es necesario que el trabajador, para el momento del despido, se encuentre en una situación de discapacidad o deficiencia, razón por la cual el beneficio no opera para quienes tengan afecciones de salud o simples incapacidades médicas (CSJ SL4632-2021 y SL1152-2023), circunstancias que no se presentaron en el caso bajo estudio. Además, no se allegaron ni demostraron recomendaciones médico-laborales y ergonómicas que indicaran la incompatibilidad de las dolencias del demandante con las actividades a desarrollar al interior de la compañía, de suerte que no operó el fuero de estabilidad laboral reforzada.

Advirtió que la terminación del contrato fue de manera unilateral, sin que el actor probara que obedeció a un trato discriminatorio generado por sus condiciones de salud, para trasladar la carga de la prueba a la demandada de demostrar razones objetivas en la extinción del vínculo contractual, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues no se evidencia relación de causalidad entre la enfermedad padecida por el actor y la terminación del contrato. Por ello,

estaba claro que la finalización del vínculo «*obedeció a la autonomía que tiene la sociedad empleadora en la disposición de su personal y a la libertad de empresa que le confiere el legislador*».

Por consiguiente, le asistía razón a la aerolínea, dado que no se configuró estabilidad laboral reforzada por lo que no era procedente el reintegro, motivo suficiente para revocar los ordinales tercero, quinto y sexto de la sentencia de primera instancia y absolver a las demandadas de esta pretensión.

Acto seguido afirmó que, ante la improcedencia del reintegro, debía estudiar lo referente a la pretensión subsidiaria de indemnización por despido sin justa causa reclamada por el actor. Al efecto, señaló que al empleador correspondía acreditar la existencia de una causal objetiva de finalización del contrato, aspecto que no se cumplió; por cuanto fue la CTA quien, mediante Resolución 875 de 2017, «*de forma unilateral desvinculó al trabajador a partir del 30 de noviembre de 2017, aduciendo la terminación de la oferta mercantil con la empresa cliente AVIANCA*» (f.°169), circunstancia que no encuadraba en ninguna de las causales legales de terminación previstas en los artículos 61 y siguientes del CST, razón suficiente para condenar a la empleadora al pago del resarcimiento en los términos del artículo 64 *ibidem*. Al respecto realizó la cuantificación respectiva.

A continuación, entró a resolver el recurso de apelación de la parte actora, en relación con la responsabilidad por culpa patronal, consideraciones de las que se destacan las siguientes:

> En esa medida, se advierte que en el proceso se encuentra acreditado que el 25 de junio de 2013 el demandante sufrió accidente de trabajo (*pág 89*), que le generó una incapacidad de solo 10 días, recibió tratamiento médico y hubo necesidad de reubicarlo laboralmente en áreas administrativas atendiendo las recomendaciones médicas dadas por los diagnósticos de síndrome de manguito rotatorio y bursitis de hombro, los cuales fueron calificados como de origen laboral (*pág. 48 a 66 y 88, archivo "01Cuaderno 1"*) es decir, con ocasión y por causa del servicio.
>
> También aparece que el 02 de febrero de 2017 la NUEVA EPS calificó el diagnóstico de discopatía lumbar múltiple, sufrido por HARRINSON ROSERO ESCOBAR, como de origen laboral *(pág. 98 a 101, archivo "01 Cuaderno1")*
>
> Bajo este escenario, es evidente que a HARRINSON ROSERO ESCOBAR lo aquejan patologías ubicadas en su zona lumbar y en sus antebrazos, por lo que resulta pertinente resaltar la obligación que tiene el empleador de diseñar y ejecutar programas para la prevención detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo (núm. 11, artículo 10 Resolución 1016 de 1989).
>
> [...]
>
> Al respecto, la parte actora aportó con el escrito inicial documentos que demuestran que la ARL presentó al empleador diferentes recomendaciones a tener en cuenta para el desempeño laboral del trabajador, con ocasión del accidente de trabajo y de la enfermedad calificada como de origen laboral (*pág. 67 a 71, archivo "01 Cuaderno1")* que generó la reasignación de funciones al área administrativa.
>
> Pese a lo anterior, la parte pasiva no adosó al expediente pruebas adicionales que acrediten la debida diligencia y que hubiera desplegado medidas preventivas y de protección, en la actividad específica que realizaba el demandante. Recuérdese que HARRINSON ROSERO ESCOBAR sufrió accidente de trabajo el 25 de junio de 2013, por lo que resultaba relevante estos medios de persuasión para determinar el grado de cumplimiento del empresario en brindar protección y seguridad a sus trabajadores, en especial al actor, para ese momento.

> Extraña la Sala que ninguna constancia de capacitaciones, inducciones e información sobre riesgos específicos en la labor hubieran sido aportados, […]
>
> Y a pesar de que hay constancia de las reubicaciones temporales por las condiciones médicas del actor (*pág. 102 a 112, archivo "01 Cuaderno1")* y de asistencia a charlas de salud ocupacional entre el año 2014 y 2015 *(pág. 73 a 84, archivo "03 Cuaderno3"),* no limitaban ni impedían que el empleador aplicara los seguimientos correspondientes pues se trataba de recomendaciones que estuvieron vigentes mientras perduró la vinculación del actor con la pasiva.
>
> Y aunque para el primer momento de la calificación del síndrome de manguito rotatorio como de origen laboral (09 de enero de 2018, *pág. 48, archivo "01 Cuaderno1")* HARRINSON ROSERO ESCOBAR había dejado de prestar el servicio dos meses atrás, lo cierto es que duró 5 años al servicio de AVIANCA y los síntomas de este padecimiento se remontan desde la ocurrencia del accidente. Luego hay plena certeza de la relación de causalidad entre la prestación del servicio como asistente en tierra y la aparición de las enfermedades laborales.
>
> Respecto de la *discopatía lumbar múltiple* su evolución también tiene como origen y sintomatología desde el año 2013, así se consignó en la en la calificación realizada por la NUEVA EPS el 02 de febrero de 2017, *(pág. 98 a 101, archivo "01 Cuaderno1")* dictamen sobre el que no hay noticia de su modificación, donde se concluyó lo siguiente: se evidencia exposición al factor de riesgo ergonómico con carga física que compromete el segmento de columna lumbar… evidencia trabajo físico pesado, levantamiento de cargas (superiores algunos a 45 kg por fuera de los límites permitidos sin ayuda mecánica o de otra persona en cargue y descargue de aeronaves). Posturas forzadas de columna, movimientos de flexión de 40° y rotación del tronco por fuera de los ángulos confort. Asociado a factores psicosociales y de la organización del trabajo… se establece relación de causalidad entre el factor de riesgo, tiempo de exposición y evolución de las patologías determinándose su origen laboral

Con fundamento en las anteriores consideraciones concluyó que estaba demostrada la culpa de la empleadora y, por tanto, entró a cuantificar los perjuicios materiales y morales.

Finalmente, con relación al Plan Voluntario de Beneficios, de entrada, advirtió que debía confirmar la decisión del Juzgado, pero con cimiento en lo siguiente:

Indicó que, aunque le asistía razón al actor en cuanto a que no se puede *obligar* a quien se le ha declarado la existencia de un contrato de trabajo a acreditar previamente que se acogió al Plan Voluntario de Beneficios, lo cierto es que las prestaciones allí reconocidas por Avianca «*no son de acceso automático, se otorgan en función de los resultados obtenidos en nuestra Evaluación de Desempeño corporativa e individual y de acuerdo con el cumplimiento de los logros propuestos en los términos del plan"*» (f.° 457 y 491) circunstancias que no estaban demostradas y, por ende, *impiden* su causación.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que se *case parcialmente* la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia, proceda de la siguiente manera:

> 1.**REVOCAR** la determinación absolutoria de primer orden, respecto de la solicitud de aplicación de los beneficios contemplados en el denominado **PLAN VOLUNTARIO DE BENEFICIOS** que ofrece **AVIANCA S.A.** a sus trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, para en su lugar condenar al

reconocimiento de las prebendas allí establecidas como trabajador de **AVIANCA S.A.**

2.**CONFIRMAR** los numerales 3 y 5 de la sentencia proferida en primera instancia, relativa a la orden de reincorporación laboral del demandante ante la evidencia de la estabilidad laboral reforzada y la consecuencial condena al pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, frente a los que se presenta réplica, los que se resolverán en el orden presentado.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta acusa la sentencia impugnada de violar por aplicación indebida los artículos 10 y 43 del Código Sustantivo del Trabajo.

Alega que la violación de la ley es consecuencia de los errores de hecho que cometió el Tribunal, a saber:

1. Dar por demostrado que el plan de beneficios ofrecido por AVIANCA S.A., no es de acceso automático y se requería de los resultados de la evaluación de desempeño para su acogimiento. Estando por el contrario debidamente demostrado que las evaluaciones de desempeño o por objetivos, constituyen simplemente un criterio para el incremento en el valor de algunos beneficios económicos, mas no al tenor de una condición para la aplicabilidad del Plan.

2. Considerar que el hecho de no presentarse probatoriamente los resultados de evaluación de desempeño del demandante, impiden la causación del derecho a los beneficios extralegales ofrecidos por AVIANCA S.A., siendo claro que, en el mismo documento Plan Voluntario de Beneficios, contiene una tabla estándar de valores para los casos de que no se presente evaluación y/o se obtienen puntajes 70% y unos valores que incrementan la base del beneficio, conforme a los resultados de las evaluaciones realizadas.

Se imputa la indebida valoración de los planes voluntarios (f.° 454-490).

Dice que el *ad quem* fundamentó la decisión en dos aspectos, a saber: *i)* que la aplicación del Plan Voluntario de Beneficios ofrecido por Avianca a todos sus trabajadores (sindicalizados y no sindicalizados) «*depende para su existencia de la realización de las Evaluaciones de desempeño*»*;* y segundo, no haberse presentado evidencia respecto de los resultados de las valoraciones efectuadas al demandante.

Manifiesta que la lectura del denominado Plan Voluntario de Beneficios aplicable a los subordinados vinculados a Avianca S. A., en ningún aparte considera que los trabajadores deban ser objeto de evaluaciones para acceder a las prerrogativas allí consagradas; que la misma aerolínea en múltiples periodos o anualidades «*ha dejado unilateral y voluntariamente en desarrollar este tipo de pruebas a sus trabajadores vinculados*», lo cual no constituye un aspecto válido como para considerar que en los casos en los que no se realizaron las pruebas individuales, constituía la «*inexistencia o inaplicabilidad de la totalidad de beneficios extralegales*» a los trabajadores.

Agrega que no todas las prerrogativas contempladas en el denominado plan se encuentran «*cuantificados con relación a las pruebas de desempeño de los trabajadores*», como quiera que «*solamente están sujetos "en sumas adicionales"*

los resultados de las evaluaciones en los beneficios de prima de vacaciones auxilio de salud y prima de navidad».

Entonces, no se puede considerar como lo hizo el Tribunal que, por el simple hecho de no realizar las pruebas al trabajador, las que no solo son efectuadas voluntariamente, sino por la omisión de Avianca S. A., no se deban aplicar y, además, las restantes prerrogativas no están atadas a los resultados de desempeño.

Al efecto, trae a colación el alcance del Plan, en el que se contempla como beneficiarios «*a todos los colaboradores de tierra sindicalizados y no sindicalizados, que voluntariamente deseen acogerse a todas sus estipulaciones, en total plano de igualdad, sin discriminación alguna*». Esto demuestra que en ningún momento se condiciona expresamente a que se deba contar como requisito el desarrollo de las denominadas evaluaciones de desempeño.

Expone que el otro yerro consistió en afirmar que los beneficios del Plan (excepto la prima de vacaciones, ayuda especial para salud y prima de navidad), dependen exclusivamente de los resultados de la evaluación. Esto por cuanto la simple lectura de los textos, en su mayoría tienen una definición clara en su alcance y aplicabilidad sin que estén supeditados a los resultados de las evaluaciones.

Al efecto cita «*los 3 beneficios en los cuales se indican los resultados del desempeño*», esto es, prima de vacaciones, navidad y salud. Acto seguido, afirma que contrario a lo dicho

por el *ad quem*, la condición de las evaluaciones por objetivos «*constituye una mejora en las condiciones del beneficio para los trabajadores*», mas no una condición para ser beneficiario de estas prebendas económicas y menos aún para excluirlo de manera total en la aplicación de los demás beneficios.

En consecuencia, siendo clara la literatura transcrita para el beneficio de prima de vacaciones y prima de navidad, es básico concluir:

> […] que para los casos en que no existe evaluación de desempeño u objetivos como lo es para el aquí demandante, el derecho que le asiste al trabajador son los 21 días básicos de prima de vacaciones y que, conforme a las condiciones del mismo plan, deben ser otorgadas en dinero al demandante. excluyéndose por lo tanto la aplicación de los 32 y 37 días que corresponden a los resultados por obtener puntajes superiores al 70% de las pruebas internas.

Por tanto, ante la inexistencia de las evaluaciones internas, procede el reconocimiento de los derechos en cuestión.

VII. RÉPLICA

Avianca S. A. se opone a la prosperidad del cargo porque basta con remitirse al documento denominado Plan Voluntario de Beneficios, para concluir que para acceder a él los trabajadores debían manifestar voluntariamente su intención de acogerse y que las prerrogativas se otorgan en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño. Por consiguiente, el sentenciador no se equivocó en la valoración de la prueba.

VIII. CONSIDERACIONES

De manera preliminar advierte la Sala que, si bien la demanda del recurso extraordinario de casación no es un modelo, dado que contiene algunas irregularidades, verbigracia, se solicita que se case parcialmente la sentencia fustigada, pero no se indica a la Corte el aspecto puntual en que debe hacerlo, lo cierto es que de las resultas de las instancias procesales es dable inferir el querer del recurrente, razón por la cual se aborda el estudio de fondo.

De cara a los planteamientos de la censura, el sentenciador consideró que el demandante no es beneficiario del Plan Voluntario de Beneficios porque, si bien no se puede obligar a quien se le declara la existencia de un contrato de trabajo, haberse acogido previamente a PVB, también resultaba inequívoco que las prerrogativas allí consignadas no son de acceso automático dado que están en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño y al cumplimiento de los logros propuestos.

Por su parte, el recurrente señala que el colegiado incurrió en error al considerar que no podía ser beneficiario el aludido plan, dado que las evaluaciones de desempeño constituyen simplemente un criterio para el incremento del valor de algunas prerrogativas, mas no una condición para su aplicabilidad. Agrega que, es un error considerar que su reconocimiento depende de la existencia o realización de las evaluaciones, máxime que la aerolínea ha dejado de ejecutar ese tipo de pruebas a los trabajadores y, además, la gran

mayoría de los beneficios no están sujetos a ellas, excepto las primas de vacaciones y de navidad, y la ayuda especial para salud.

Así las cosas, le corresponde a la Sala determinar si el sentenciador de segundo grado se equivocó al considerar que el demandante no era titular del plan de beneficios de Avianca S. A.

Previamente a incursionar en el análisis de los medios de convicción enlistados resulta imperativo recordar que el recurso de casación no es una tercera instancia donde libremente se puedan discutir las pruebas del proceso y en el que sea dable extenderse en consideraciones subjetivas sobre lo que indican las mismas, pues el análisis de la Corte se limita a los elementos probatorios calificados legalmente, con el fin de verificar la existencia de un error trascendente y protuberante u ostensible.

De manera que solo en la medida en que el juez de segunda instancia incurra en errores manifiestos de hecho en la apreciación de pruebas calificadas que tengan incidencia en su decisión, es que resulta posible el quebrantamiento del fallo impugnado.

Ahora bien, el yerro fáctico, según lo tiene adoctrinado la Corte, entre otras, en la sentencia CSJ SL, 11 feb. 1994, rad. 6043, es aquel que:

> […] se presenta, según el caso, cuando el sentenciador hace decir al medio probatorio algo que ostensiblemente no indica o le niega

la evidencia que tiene, o cuando deja de apreciarlo, y por cualquiera de esos medios da por demostrado un hecho sin estarlo, o no lo da por demostrado estándolo, con incidencia de ese yerro en la ley sustancial que de ese modo resulta infringida.

Entonces, se tiene que el Plan Voluntario de Beneficios 2015-2020, vigente para cuando el actor estuvo vinculado a través de la CTA Servicopava (f.° 495 ED cuad. 1), consigna:

Plan Voluntario de Beneficios

AVIANCA pagará a sus colaboradores, además de los derechos consagrados en la ley, los relacionados en este documento, los cuales se otorgarán en función de los resultados individuales y corporativos obtenidos por el cumplimiento de los logros propuestos en los términos de este plan, según aplique.

El presente Plan Voluntario de Beneficios se ofrece a todos los colaboradores de tierra sindicalizados y no sindicalizados, que voluntariamente deseen acogerse a todas sus estipulaciones, en total plano de igualdad, sin discriminación alguna.

El acogerse al Plan Voluntario de Beneficios de Avianca excluye a los colaboradores para pertenecer de manera simultánea a otros regímenes de beneficios extralegales existentes en la Compañía.

CAPÍTULO 1
NORMAS BÁSICAS

1.1. **Vigencia**

Los Beneficios del presente Plan Voluntario de Beneficios aplicarán a partir del 1 de Julio de 2015 hasta el 30 de Junio de 2020, o en su defecto a partir de la suscripción por el colaborador y hasta el 30 de Junio de 2020, término durante el cual tendrá vigencia y deja sin valor, ni efecto todos los Planes Voluntarios de Beneficios anteriores a este.

[...]

1.5. **Campo de Aplicación**

El presente Plan Voluntario de Beneficios se ofrece a todos los Colaboradores sindicalizados y no sindicalizados de tierra, que voluntariamente deseen suscribirlo a todas sus estipulaciones, en total plano de igualdad, sin discriminación alguna.

> Se exceptúan de aplicación del presente plan, los cargos con niveles C- Level y Vicepresidentes.

(Resaltado de la Sala).

De los apartes transcritos se colige que, para ser titular de los beneficios consignados en el PVB, tanto para trabajadores sindicalizados como no sindicalizados, se requiere que estos voluntariamente decidan acogerse a todas sus estipulaciones, en total plano de igualdad, sin discriminación alguna, es decir, debe mediar afiliación o adhesión voluntaria por parte del prestador del servicio subordinado en favor de Avianca S. A.

Conjuntamente, sin duda alguna, se establece que la concesión de los privilegios estaba supeditada a «l*os resultados individuales*» y corporativos obtenidos por el cumplimiento de los resultados propuestos en los términos del plan y, además, no hay disposición alguna que consagre su aplicación a todos los trabajadores de la empresa Avianca S. A., o por lo menos no se acusa estipulación que prevea esos precisos términos.

Por consiguiente, el Tribunal de segundo grado no erró al considerar que no había lugar a reconocer al demandante los beneficios consignados en el PVB, como quiera su otorgamiento no es automático, pues además de haberse adherido voluntariamente (exigencia que tratándose de un contrato realidad no resulta lógica), estaba supeditado a los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño y al

cumplimiento de los logros propuestos sin que en el cargo se acuse medio de convicción alguno que dé cuenta de esto último.

Finalmente, resulta necesario destacar que el hecho de que la empresa demandada haya dejado de realizar las evaluaciones o que no todos los beneficios estén supeditados a la realización de estas, como lo indica la censura, no afecta la consideración principal, según la cual, para ser titular se requiere también de la verificación de los resultados corporativos obtenidos por el cumplimiento de los resultados propuestos en los términos del Plan.

Por las razones expuestas el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Imputa la aplicación indebida de los artículos 13 de la Constitución Política, 26 de la Ley 361 de 1997, 1 numeral 2 de la Ley 762 de 2002 y Ley 1618 de 2013.

Afirma que la transgresión de la ley es consecuencia de los errores de hecho que se enlistan a continuación:

> 1. Dar por demostrados, sin estarlo, que el demandante no se encontraba en una situación de deficiencia física, a mediano, largo plazo que implicara una afectación de su salud el cual lo limitó en su capacidad para realizar el trabajo en condiciones de igualdad con los demás trabajadores.
>
> 2. Dar por demostrado sin estarlo que, a pesar de las recomendaciones, restricciones laborales y consecuente reubicación del demandante del área operativa al área administrativa de la compañía, constituían acciones que le garantizaba al demandante un desarrollo normal de sus

funciones.

3. Dar por sentado, sin estarlo, que en ningún momento las recomendaciones y restricciones médicas, le impidieron desempeñar las labores del demandante.

4. Dar por sentado, sin serlo, que el demandante tenía plena capacidad laboral para desarrollar todas sus labores en condiciones de igualdad con los demás, al considerar que el trabajador podía manipular peso de hasta 5 kilos bimanual. Y con alternancia de tareas a su ritmo, evitando actividades que requieran aplicación de fuerza en sus manos, evitando la elevación del hombro izquierdo, con acompañamiento de estiramientos y pausas activas cada hora.

5. Dar por sentado que el demandante podía realizar sus labores en igualdad de condiciones, no obstante afirmar que, por el accidente de trabajo padecido por el trabajador, este debió ser reubicado en el área administrativa de la compañía.

6. No dar sentado que a pesar de que el demandante tiene una pérdida de su capacidad laboral en un 16.35% por la junta de calificación de invalidez, una reubicación de funciones del trabajador de la parte operativa a la administrativa no constituía una afectación que le conllevara al reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada.

7. Dar por sentado sin estarlo, que el demandante no era apto para la garantía de estabilidad laboral, porque no se encontraba incapacitado al momento de la terminación del contrato, y al haber cumplido a cabalidad sus funciones administrativas, sin dejar de prestar en ningún momento sus servicios.

8. Dar por sentado, sin estarlo, que al demandante no se le configuró ninguna deficiencia física ni barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones que los demás, en razón a que el empleador cumplió con las recomendaciones laborales y su reubicación.

9. Considerar sin estarlo, que no se allegaron ni se demostraron recomendaciones medico laborales y ergonómicas que señalaran la incompatibilidad de las dolencias del demandante con las actividades a desarrollar al interior de la compañía.

10. Dar por sentado sin estarlo, que no se demostró que la terminación del contrato de trabajo del demandante obedeció a un trato discriminatorio generado por sus condiciones de salud y que por el contrario la terminación obedeció a la autonomía que tiene la sociedad empleadora en la disposición de su personal, contrariando sus propios argumentos.

Como pruebas indebidamente apreciadas las que siguen:

- Documento accidente de trabajo del 25 de junio de 2013, página 89 a 90 Cuaderno 1).

- Recomendaciones laborales (página 51 a 55 cuaderno 1).

- Reubicación laboral (páginas 102 a 112 cuaderno 1).

- Suspensión transitoria del servicio (página 151 cuaderno 1).

- Ubicación área de digitalización pagina 293 cuaderno 1).

- Calificación junta nacional de calificación archivo 28.

- Resolución 875 de 2017 desvinculación laboral (páginas 169 a 172).

- Dictamen pérdida de capacidad laboral origen laboral (pag. 67 a 71 Cuaderno 1.

Asimismo, denuncia como no apreciados los siguientes medios de convicción:

- Acuerdo de formalización laboral suscrito por AVIANCA S.A. con el Ministerio de Trabajo.

- Confesión representante legal de la demandada AVIANCA S.A.

Esencialmente, la censura manifiesta que el sentenciador se equivocó al considerar que para el momento del despido no padecía una deficiencia que le impidiera ejecutar sus actividades; y que la argumentación relacionada con la responsabilidad patronal es contradictoria a la realizada acerca de la estabilidad laboral.

Dice que el juez de apelaciones dio por acreditada la existencia de un accidente de trabajo el 25 de junio de 2013, por lo que fue sometido a tratamiento médico, inferencia que

hizo de la «*historia laboral*»; que debido a las lesiones causadas fue reubicado «*a otra área operativa de la empresa*»; y fue diagnosticado por enfermedades degenerativas como el «*síndrome de manguito rotatorio y bursitis de hombro*»*;* circunstancias que eran conocidas por su empleador.

Afirma que la interpretación realizada por el Tribunal minimiza la gravedad de los precedentes, «*asegurando que el trabajador "tuvo una incapacidad de solo 10 días, según lo señaló el actor en el interrogatorio*"»; que se equivoca al considerar que para el momento de la terminación de su vínculo contractual no estaba en incapacidad laboral, dejando de lado las conclusiones objetivas observadas.

Destaca que no es objeto del debate que las actividades para las cuales fue contratado consisten en el cargue y descargue de aeronaves de la compañía, razón por la que habitualmente subía a las aeronaves, «*acomodando y descargando mercancías y equipajes de los pasajeros a bordo*», actividades que implicaban la manipulación de cargas de aproximadamente 40 kilos, según referencia el «*mismo demandante y testigo (no mencionado en este recurso por ser prueba secundaria)*».

Expone que la afirmación del juez plural, según la cual las recomendaciones no le impedían desarrollar sus labores, y que podía manipular hasta 5 kilos, es contraria a lo que los documentos demuestran, razón por la cual tal aserción no se ajusta a la realidad probatoria, pues la «*restricción de manipulación de cargas*» es de tal magnitud que impide

completamente el desarrollo de sus obligaciones habituales.

Alega que otro aspecto trascendente es que tuvo que ser reubicado del cargo de agente de operaciones terrestres por tener restricción de manipulación de carga, por lo que pasó a áreas administrativas; que sorprendentemente para el sentenciador, las condiciones impuestas para su desarrollo no alteraban sus condiciones médicas. Itera, que se minimizó la «*consecuencia de reubicación*» laboral, dado que la lectura correcta obedece a la imposibilidad de manejar carga, actividad principal para la que fue contratado.

A continuación, dice:

> Encontramos entonces que el hecho de haberse reubicado al trabajador en las áreas administrativas de la compañía (por virtud de las restricciones laborales), no constituyen entonces en una habilitación del trabajador en el 100% de sus capacidades laborales.
>
> Debemos poner de presente que la habilitación del trabajador al interior de la compañía, comprendieron realizar un ajuste funcional del mismo, esto es, ni siquiera habilitarlo para un cargo diferente, sino que por el contrario, conforme lo ha dejado claro la amplia jurisprudencia al respecto, el empleador en caso que no exista un cargo para el cual se pueda desarrollar el trabajador con las condiciones médicas especiales, deberá ajustar internamente lo pertinente a fin de que el trabajador pueda desarrollar actividades que cumplan con este aspecto.

Agrega que lo anterior cobra relevancia cuando se encuentra responsabilidad del empleador en la ocurrencia de la deficiencia y pérdida de capacidad laboral del subordinado; que no se puede equiparar la habilitación en funciones administrativas al grado de considerar que asiste valor jurídico al hecho de que nunca dejó de prestar su servicio en el área de digitalización, tarea para la que nunca

fue contratado. Agrega que «*a pesar de que acepta el ad-quem que […] fue afectado en su salud e integridad al haberse calificado por la Junta Regional con una pérdida del 16.35%, considera que tal aspecto no es suficiente al tenor de las exigencias de la jurisprudencia*».

Como corolario señala:

> a) Cómo puede el ad-quem asegurar que no existe barreras físicas que le impidieran al trabajador el ejercicio de su labor, cuando acepta que tiene unas patologías que le ameritaron una pérdida de la capacidad laboral de 16.35% como lo señala el dictamen de perdida proferido por la Junta Regional de Calificación.
>
> b) Cómo puede afirmar el ad-quem, que tales deficiencias no le impedían el desarrollo de sus actividades en igualdad de condiciones, cuando en precedencia señala que tenía una restricción de manipulación de cargas mayores a 5K; que debía realizar pausas cada hora; que no podía elevar el hombro izquierdo; que las labores manuales viables para el trabajador las debía hacer a ritmo y con pausas cada hora con estiramientos, como se deja claro en los documentos de recomendaciones y restricciones laborales.
>
> c) Cómo puede considerar el ad-quem que el empleador cumplió con las recomendaciones médicas cuando en el acápite de Culpa patronal, extrañar los elementos de prueba que pudiesen dar cuante de pausas activas, capacitaciones, seguimientos a las recomendaciones y demás.
>
> d) Cómo puede afirmar el ad-quem que el empleador no tenía la obligación de realizar ajustes razonables adicionales para la integración del trabajador, cuando nunca pudo recuperar su condición de salud y terminó unilateralmente su vinculación de manera irregular (como así lo acepta en su providencia), en unas funciones administrativas.

Aduce que considerar que para la culpa patronal existe plena certeza de la relación con la prestación del servicio, pero que para efectos de su reincorporación laboral pierden «*esta correlación*». Por tanto, no contar con una razonabilidad y o causa legal para la culminación del contrato, lógico

resulta la aplicación de la presunción respecto de los motivos de la desunión.

Finalmente, indica que como la demandada no demostró haberse ajustado a una justa causa para la terminación del contrato, pues Avianca S. A. se comprometió a la formalización laboral y no a su desvinculación, resulta evidente que es titular de la protección foral, dado que el despido se materializó sin la autorización del Ministerio del trabajo.

X. RÉPLICA

Manifiesta la entidad opositora que las conclusiones a las que arribó el Tribunal son incontrovertibles, dado que no incurrió en error alguno al considerar que el demandante no se encontraba en situación de deficiencia física para el momento de la finalización del contrato de trabajo.

XI. CONSIDERACIONES

Con relación a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, el juez plural, desde la perspectiva fáctica, consideró que no se había configurado deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, así como la existencia de barreras que impidieran al trabajador el ejercicio efectivo de su labor [en el área de digitación], en igualdad de condiciones de los demás trabajadores; que el empleador, en cumplimiento de las recomendaciones médicas, reubicó al actor, donde realizó a cabalidad las nuevas funciones, por lo

que la empresa no tenía la obligación de realizar ajustes razonables adicionales para procurar la integración al trabajo del demandante.

Por su parte, el recurrente señala que el colegiado incurrió en error al considerar que no era titular de la garantía foral, dado que las recomendaciones y restricciones médicas le impedían el ejercicio de las labores para las cuales fue contratado; que el haber sido reubicado en las áreas administrativas no constituye una habilitación en un 100% de sus capacidades laborales, por lo que se debió realizar un ajuste funcional del cargo, pero no habilitarlo para uno diferente; que no se puede considerar que asiste valor jurídico al hecho de que nunca dejó de prestar servicio en el área de digitalización, labor para la que no fue contratado; y que la valoración probatoria realizada para constatar el estado de salud para el momento del despido es contraria a la efectuada para determinar la culpa patronal.

Así las cosas, le atañe a la Sala establecer si el juez plural se equivocó, desde la óptica fáctica, al considerar que el demandante no era sujeto de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, esencialmente, porque no se acreditó una deficiencia que constituyera barreras que impidieran al trabajador el ejercicio efectivo de su labor en el área de digitación, a la que fue reubicado en cumplimiento de las restricciones y recomendaciones médicas para el ejercicio del empleo de operaciones terrestres.

Primeramente, ha de precisarse que el cargo no es precisamente un modelo, pues a pesar de imputarse error en la apreciación de varios medios de convicción, en la sustentación no se intenta siquiera demostrar el supuesto error en la apreciación de varios de ellos y, además, la argumentación es genérica en muchos aspectos; sin embargo, tales circunstancias no impiden el estudio de las pruebas sustentadas en debida forma, por lo que se procede de conformidad.

Ahora, aunque el embate está orientado por la senda fáctica, se advierte que no es objeto de discusión que el demandante Harrinson Rosero Escobar prestó servicios en favor de Avianca S. A. desde el 7 de noviembre de 2012 hasta el 30 de noviembre de 2017, desempeñándose inicialmente como auxiliar de operaciones terrestres (hoy agente de operaciones terrestres), cargo para el que fue contratado; que luego pasó a realizar actividades en el Almacén de EPP; después en el Área de Apoyo Administrativo; y finalmente, fue asignado al Área de Digitalización.

Tampoco hay discusión respecto a que la desvinculación fue por decisión unilateral y sin justa causa del empleador; que el actor fue diagnosticado por síndrome de manguito rotatorio y bursitis de hombro, patologías calificadas como de origen laboral, aspectos conocidos por el empresario.

De los medios de convicción a los que se hace referencia en el desarrollo del cargo, los cuales se analizarán de manera conjunta, se obtiene lo siguiente:

1. *Informe de accidente* (f.° 67).

Corresponde a un documento elaborado por la ARP La Equidad Seguros O. C., que da cuenta de que el señor Harrinson Rosero Escobar sufrió un accidente el día 25 de junio de 2013, a las 9:40 p. m., cuando estaba realizando su labor habitual del cargo de auxiliar asistente. En el acápite pertinente dice: «*El colaborador se encontraba cargando bultos de 40k aproximadamente cuando siente un fuerte dolor en el hombro izquierdo, el cual fue aumentando hasta el resto del brazo, esto le impide continuar con sus labore*s»

2. *Recomendaciones médicas* (f.° 51-52).

Se trata de un documento emitido por el Departamento de Medicina Laboral Regional Bogotá de la ARL Axa Colpatria, denominado «*CONCEPTO MÉDICO DE APTITUD LABORAL*», cuyo contenido señala que el trabajador Harrinson Rosero Escobar es «*apto con recomendaciones*», las cuales se expidieron con una vigencia de 24 semanas hasta el «*08/05/2017*», en los siguientes términos:

1. Puede manipular pesos hasta 5 kilos bimanual.

2. Puede realizar alternancia de tareas a su ritmo y evitar actividades que requieran de aplicación de fuerza en manos.

3. Puede realizar tareas evitando elevación del hombro

izquierdo por encima de la horizontal (90 grados).

4. Realizar estiramientos y pausas activas para miembros superiores cada hora, 5 minutos.

5. Las recomendaciones emitidas en este documento tienen una vigencia de 24 semanas adicionales.

Asimismo, obra un documento similar, emitido por la misma dependencia, el cual indica que el subordinado Harrinson Rosero Escobar es «*apto con recomendaciones*», vigentes desde el «*24/11/2017*», en los siguientes términos:

1. Puede manipular pesos hasta 5 kilos bimanual.

2. Puede realizar alternancia de tareas que requieran de aplicación de fuerza en manos.

3. Puede realizar labores con elevación del hombro izquierdo hasta 45 grados.

4. Realizar estiramientos y pausas activas para miembros superiores e inferiores cada hora, por 5 minutos.

5. Las recomendaciones emitidas en este documento tienen una vigencia de 24 semanas adicionales.

3.*Informes de recomendaciones médicas y reubicación por condición médica* (f.° 79-89).

Corresponde a un documento suscrito por el jefe de salud ocupacional, el coordinador administrativo y el demandante, calendado el 15 de enero de 2015 en el que consta que «*para dar cumplimiento a las recomendaciones*» prestaría sus servicios en el área de «*Apoyo Administrativo*».

Por su parte, el informe de recomendación médica, fechado el 29 de enero de 2015, en el acápite denominado

«*ÁREA ACTIVIDADES DONDE CUMPLIRÁ RECOMENDACIÓN*», dice*:*

> Cambio de área Gestores de Cargue y descargue al ALMACÉN de EPP con las siguientes funciones:
>
> - Ingreso de información al sistema.
> - Entrega de los EPP, según corresponda.
> - Mantener el orden el almacén.
> - y otras funciones que disponga el área con el cumplimiento de las RML.

Igualmente, el informe del 28 de abril de 2015 señala que el trabajador continúa en la misma área (Almacén EPP) con las funciones de «*entrega y recibo de elementos de protección, organizar dichos elementos en la estantería, realizar inventarios, con el cumplimiento de las recomendaciones*». El del 11 de noviembre del mismo año indica que aquél continúa en el área de Apoyo Administrativo, en la que se «*viene desempeñando desde el 13/07/2015 para dar cumplimiento a las recomendaciones*». Esto se repite en los documentos del 22 de julio, 29 de agosto y 30 de noviembre de 2016, y 14 de junio de 2017.

De los anteriores medios de convicción no se evidencia error al inferir que el señor Harrinson Rosero Escobar fue reubicado para continuar prestando sus servicios en áreas administrativas, en cumplimiento de las restricciones y recomendaciones médicas que le fueron impartidas con ocasión de los diagnósticos de síndrome de manguito rotatorio y bursitis de hombro, patologías calificadas como de origen laboral, aspectos conocidos por el empleador.

Esto por cuanto basta con revisar los informes de reubicación y recomendaciones para darse cuenta de que desde el 29 de enero de 2015, el actor fue asignado al Almacén de EPP para realizar actividades que le permitieron atender las recomendaciones laborales, y luego, desde el 13 de julio de 2015, estaba ejerciendo labores administrativas, las que consistían en ingresar información al sistema, entregar los equipos de protección personal, mantener el almacén ordenado, entre otras, labores que permiten inferir razonablemente el cumplimiento de las prescripciones médicas, circunstancia que fue conocida y avalada por el propio trabajador, dado que tales documentos están firmados por él y por el empleador.

Ahora, resulta necesario recalcar que, como para el momento en que el actor fue despedido, estaba prestando sus servicios en el área de digitalización, supuesto admitido por el propio accionante, resulta razonable la inferencia del Tribunal, según la cual, las recomendaciones médicas vigentes para el momento en que dejó de prestar el servicio, en ningún momento le impidieron desempeñar labores; al contrario, aquellas indicaban que el trabajador era apto con recomendaciones, pues podía manipular peso de hasta 5 kilos bimanual, realizar alternancia de tareas a su ritmo y evitar actividades que requirieran de aplicación de fuerza en sus manos, evitando la elevación del hombro izquierdo, acompañado de estiramientos y pausas activas cada hora.

Por todo lo anterior, desde la perspectiva fáctica, no se encuentra error alguno por parte del colegiado, dado que

concluyó que si bien, durante la vigencia del contrato de trabajo declarado en aplicación del principio de primacía de la realidad, la salud del trabajador se vio perjudicada; lo cierto es que no es cualquier tipo de afectación en la salud la que conlleva el reconocimiento de la estabilidad reforzada. Destacó que el actor no presentaba incapacidades a la fecha del retiro y que las recomendaciones implicaron que fuera asignado a labores administrativas, las que cumplió a cabalidad, sin dejar de prestar el servicio en momento alguno.

En efecto, concluyó que no se había acreditado deficiencia que implicara la existencia de barreras que impidieran al trabajador el ejercicio efectivo de su labor en el cargo que fue reubicado (área de digitalización) en cumplimiento de las recomendaciones médicas, por lo que la empresa no tenía la obligación de realizar ajustes razonables adicionales para procurar la integración al trabajo, dado que no se requerían.

Ahora, dadas las particularidades del caso, resulta imperativo destacar que no es objeto de controversia que el actor se encontraba en una situación que le impedía el desarrollo normal o regular de las labores de agente de operaciones terrestres (que fue para el que se le contrató), circunstancia que llevó al empleador a reubicarlo para ejecutar funciones propias de las áreas de apoyo administrativo y digitalización, actividades con las que atendió las recomendaciones médicas referidas.

Por tanto, si estaba por fuera de controversia que antes de su reubicación el trabajador se encontraba limitado para manipular pesos superiores a 5 kilos, y tampoco podía realizar actividades en las que le exigiera fuerza en las manos, o elevar el hombro por encima de 90 grados; ello permite evidenciar, sin mayor dificultad, la existencia de una barrera en el entorno laboral que impedía que se desempeñara en las labores para las que inicialmente fue contratado, en igualdad de condiciones frente a los demás compañeros de trabajo, lo que le representaba una desventaja o una restricción efectiva en la vida laboral.

No obstante la anterior conclusión, la Sala no puede soslayar que desde el 29 de enero de 2015, el actor ejecutó actividades administrativas en las que no tenía que manipular pesos superiores a 5 kilos, ni realizar actividades que implicaran la aplicación de fuerza en las manos, o elevar el hombro por encima de 90°, lo que permite concluir que como la terminación del contrato de trabajo ocurrió el 31 de octubre de 2017, para esa última data el demandante llevaba aproximadamente tres años de estar ejerciendo labores administrativas para las que no tenía barreras que le impidieran ejecutarlas, al punto que según el sentenciador, las cumplió a cabalidad, sin que la censura hubiera acusado medio de convicción alguno tendiente a demostrar lo contrario.

Por consiguiente, luce razonable la conclusión del sentenciador, según la cual, el actor no era sujeto de estabilidad laboral reforzada para el 31 de octubre de 2017,

dado que no acreditó la existencia de barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de la labor que desarrollaba, en igualdad de condiciones que los demás, como quiera que «*el empleador en cumplimiento de las recomendaciones médicas reubicó al trabajador, donde realizó a cabalidad las funciones, por lo que la empresa no tenía la obligación de realizar ajustes razonables adicionales para procurar la integración al trabajo de HARRINSON ROSERO ESCOBAR, dado que no se requerían*».

Aquí vale la pena resaltar que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, tienen por finalidad garantizar las condiciones laborales, a efectos de «*que el trabajador pueda ejercer sus funciones efectivamente y sin discriminación, esto es, buscar una conciliación efectiva entre la discapacidad y el trabajo mediante ajustes específicos y funcionales, todo dentro de un marco razonable y proporcionado*» (CSJ SL2210-2024).

Lo anterior no descarta que el empleador incurra en una conducta discriminatoria al terminar el nexo laboral, por cuanto:

> […] en situaciones de reubicación es importante que el empleador continúe proporcionando recursos y apoyos necesarios para que el trabajador pueda ejecutar su función de manera efectiva; negarlos obstaculiza la posibilidad de cumplir con sus tareas adecuadamente, al igual que su integración efectiva. Tal como lo dispone el artículo 5.º de la Ley 1618 de 2013 que promueve la accesibilidad en todos los aspectos de la vida, en especial, el trabajo.
>
> […]

> Por ello, deviene que la sociedad realizó los ajustes correspondientes, de acuerdo con lo que los profesionales en la materia establecieron.

(Subraya la Sala).

En consecuencia, el hecho de que el empleador efectúe ciertos ajustes no implica, en todos los casos, que, necesariamente, desaparezca la protección para el trabajador; de allí que sea necesario también estudiar si la ruptura del vínculo tuvo como razón la condición de discapacidad del empleado o la intención de desconocerla.

De lo contrario, al empleador le bastaría con reubicar a un trabajador y, luego, sin restricción alguna, finalizar el nexo laboral, es decir, el ajuste realizado a efectos de mitigar o desaparecer las barreras se tornaría inocuo, de manera que no se cumpliría con la finalidad constitucional de promover un trato especial para las personas en condiciones de discapacidad.

Ahora, como quedó sentado en precedencia, en el presente asunto, el empleador trasladó al demandante desde enero de 2015 a ejecutar actividades totalmente diferentes a las del cargo inicial y para el que fue contratado; labores estas últimas que valga la pena resaltar cumplió a cabalidad durante aproximadamente tres años, por lo que resulta razonable la conclusión del sentenciador, según la cual, la conducta del empleador no luce discriminatoria, como quiera que durante dicho lapso el promotor del proceso no tuvo ninguna barrera que le impidiera ejercer cabalmente su labor

en el nuevo cargo y, por ende, no podía beneficiarse de la garantía deprecada.

4. *Dictámenes de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y de la Junta Nacional de Calificación.*

Frente a estos medios probatorios, la Sala ha catalogado el dictamen como prueba no hábil en el recurso extraordinario, en la medida que corresponde a la declaración de un tercero. Al efecto, se memora la providencia CSJ SL3613-2020, en los siguientes términos:

> En consecuencia, se excluye el estudio del dictamen pericial, por tratarse de un medio no hábil para la casación laboral en los términos del artículo 7.º de la Ley 16 de 1969, el que condiciona su estudio a que se acredite el error de hecho frente a las pruebas calificadas, lo cual no ocurrió en el *sub judice.*

Entonces, como la censura no logró acreditar yerro fáctico en prueba hábil, no resulta dable adentrarse en su estudio.

Además, si bien se atribuye la indebida valoración de la Resolución 875 de 2017 y la suspensión transitoria del servicio, así como la falta de apreciación del acuerdo de formalización laboral y la supuesta confesión del representante legal de Avianca S. A. al absolver el interrogatorio de parte que le fue practicado; lo cierto es que en el desarrollo del cargo no se intentan siquiera demostrar los supuestos yerros cometidos por el sentenciador, razón por la cual no es posible abordar su estudio.

Finalmente, con relación al argumento de la censura, según el cual el análisis probatorio realizado por el Tribunal de cara a establecer la responsabilidad del empleador en el accidente de trabajo que sufrió el actor, es contradictorio con el que efectuó para determinar si es sujeto de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, la Sala no encuentra error alguno, dado que a pesar de que se analicen los mismos medios de convicción, el estudio difiere sustancialmente, pues una cosa es escudriñar para saber si patrono tuvo responsabilidad en el infortunio sufrido por el trabajador, y otra, diametralmente diferente, si el despido ocurrió por razones discriminatorias, esencialmente por la situación de salud que padecía el promotor del proceso.

Para culminar, resulta pertinente señalar que, tal como quedó sentado en la síntesis de la sentencia fustigada, el Tribunal arribó a la conclusión de que el accionante no es titular de la estabilidad laboral reforzada, después del análisis de diferentes probanzas, entre las cuales están el interrogatorio de parte absuelto por el propio actor, la historia clínica expedida por Axa Colpatria (f.° 56-64), el testimonio de Jhon Alexander González Garnica; la notificación al trabajador de la suspensión transitoria del servicio, a partir del 15 de septiembre de 2017 (f.°. 151), la comunicación del 18 de septiembre de 2017, de la que dedujo que el trabajador manifestó estar laborando en el área de digitalización (f.° 295); la calificación realizada por Nueva EPS el 2 de febrero de 2017 (f.° 98); y la evaluación realizada el 9 de enero de 2018 por Axa Colpatria en primera oportunidad de los diagnósticos de síndrome de manguito

rotatorio y bursitis del hombro como de origen laboral. Estas probanzas no fueron acusadas como indebidamente apreciadas.

Al efecto, resulta imperativo recordar el inveterado criterio de la Sala según el cual, para que el recurso de casación prospere, cuando está orientado por la vía de los hechos, es necesario que el casacionista ataque todas las pruebas o piezas procesales que soportan la decisión, así como los razonamientos obtenidos de su apreciación, habida cuenta de que las acusaciones parciales no son suficientes, pues nada consigue si deja de imputar algunas de las que constituyen el soporte de la sentencia, como ya se dijo.

De tal forma, que por no haberse cuestionado en realidad el acervo probatorio que valoró la colegiatura y las argumentaciones que de su contenido extrajo, la providencia impugnada, permanece incólume dada la doble presunción de legalidad y acierto que la acompañan.

En consecuencia, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del demandante recurrente y a favor de la accionada opositora. fijan como agencias en derecho la suma de $6.200.000, que se incluirá en la liquidación que realice el juez de primera instancia con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 31 de enero de 2024, en el proceso ordinario laboral que **HARRINSON ROSERO ESCOBAR** interpuso contra **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMÉRICANO S. A. (AVIANCA S. A.)**, y la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERVICOPAVA (SERVICOPAVA EN LIQUIDACIÓN).**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

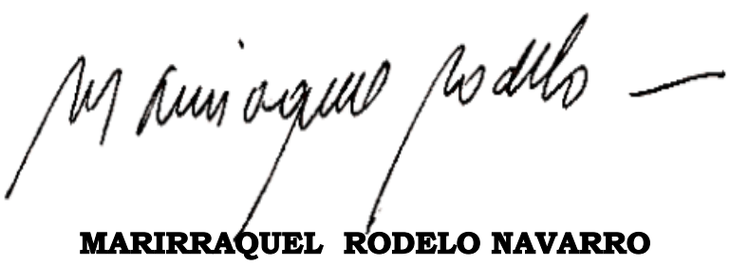
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 6F6850C140D511EF2A462322A22BB6FE9EA41293D8F8979F1DB5113465CB9C4E
Documento generado en 2025-05-26