



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
- SALA LABORAL -**

Santiago de Cali, quince (15) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

**SENTENCIA NÚMERO 315**

**Acta de Decisión N° 112**

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL** proceden dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la Apelación de la Sentencia N° 383 del 25 de noviembre de 2019, proferida por el Juzgado 12° Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO** en contra de la sociedad **CONGREGACIÓN RELIGIOSA PROVINCIA DE SAN JOSÉ HERMANITAS DE LA ANUNCIACIÓN**, proceso identificado bajo la radicación única nacional N° 7600131-05-006-2017-00401-01.

**ANTECEDENTES DEMANDA**

**Pretensiones principales**

**Pretensiones declarativas**



**2.1. EXISTENCIA DEL CONTRATO:** Que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el señor **ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO** y la **CONGREGACION RELIGIOSA PROVINCIA DE SAN JOSE HERMANITAS DE LA ANUNCIACION** desde el 01 de septiembre de 2001 hasta el 18 de diciembre de 2015.

**2.2. ILEGALIDAD DEL DESPIDO.** Que se declare la ilegalidad del despido efectuado por **CONGREGACION RELIGIOSA PROVINCIA DE SAN JOSE HERMANITAS DE LA ANUNCIACION** el día 18 de diciembre de 2015.

## PRETENSIONES CONDENATORIAS

**2.3 ORDEN DE REINTERGRO.** Como consecuencia de las anteriores declaraciones se ordene el reintegro de la trabajadora **ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO** para que desarrolle sus actividades laborales su lugar de trabajo, reubicándose en una actividad acorde con sus limitaciones físicas.

**2.4 SALARIOS:** Ordenar el pago de todos los salarios, prestaciones sociales y cotizaciones a la seguridad social dejados de percibir contados a partir de la fecha del despido hasta que el reintegro se haga efectivo, conceptos que a la fecha suman QUINCE MILLONES TRECIENTOS SESENTA MIL CIENTO NOVENTA Y CUATRO PESOS (\$15.360.194) distribuidos en la siguiente forma siguientes sumas:

Año 2016

A. SALARIOS: ocho millones doscientos setenta y tres mil cuatrocientos cuarenta y ocho pesos (\$8.273.448).

B. PRIMAS DE SERVICIO: setecientos sesenta y siete mil ciento cincuenta y cuatro pesos (\$767.154).

C. CESANTÍAS: setecientos sesenta y siete mil ciento cincuenta y cuatro pesos (\$767.154).

D. INTERESES DE CESANTÍAS: noventa y dos mil cincuenta y ocho pesos (\$92.058)

E. VACACIONES: trecientos ochenta y tres mil quinientos setenta y siete pesos (\$383.577).

F: cotizaciones a la seguridad social (\$2.000.000)

Año 2017

A. SALARIOS: once millones trecientos cuarenta y cinco mil pesos (2.582.009)

B. PRIMAS DE SERVICIO: doscientos treinta y nueve mil cuatrocientos dieciséis pesos (239.416).



C. CESANTÍAS: doscientos treinta y nueve mil cuatrocientos dieciséis pesos (239.416).

D. INTERESES DE CESANTÍAS: ciento treinta y dos mil pesos (8.379)

E. VACACIONES: ciento siete mil quinientos ochenta y tres pesos (107.583)

F. COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL: quinientos mil pesos (\$500.000)

**2.5. PERJUICIO MORAL:** ordenar el pago del perjuicio moral causado por las afectaciones originadas por la desafiliación de seguridad social y no pago de salarios, por una suma estimada en VEINTIOCHO MILLONES DE PESOS (\$28.000.000).

**2.6. INDEMNIZATORIOS:**

a) ordenar el pago de la indemnización que trata el Art. 26 de la Ley 361 de 1997, por suma equivalente a CUATRO MILLONES CUATROSCIENTOS VEINTI SEIS TRESCIENTOS DOS PESOS (\$4.426.302).

b). ordene el pago de la sanción por mora en la consignación de las cesantías prevista en el Artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por suma equivalente a diez millones de pesos (\$10.000.000).

c). ordene el pago de la indemnización por no entrega de intereses de cesantía de acuerdo a la L ley 52.75, por suma equivalente a noventa y dos mil cincuenta y ocho pesos (\$92.058).

d) **derecho de reintegro:** En el caso que la demanda opten por no reintegrar al trabajador y en consecuencia decidan negociar el derecho de reintegro, el mismo se estima por un valor de CINCUENTA Y NUEVE MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y UN MIL OCHOCIENTOS OCHO PESOS (\$59.531.808) MCTE. Suma que se calcula teniendo los siguientes criterios:

- Valor mensual del trabajador a la empresa:

Costos	%	Valor
Salario mínimo		\$737.717,00
Auxilio de transporte	11,27%	\$83.140,00
Salud	8,50%	\$62.705,95
Pensión	12,00%	\$88.526,04
ARL (Nivel I)	0,52%	\$3.836,13
Parafiscales	9,00%	\$66.394,53
Prima	8,33%	\$61.451,83
Cesantías	8,33%	\$61.451,83
Intereses de cesantías	12,00%	\$7.374,22
Vacaciones	4,17%	\$30.762,80
Dotación aproximada	5,00%	\$36.885,85
<b>Costo mensual estimado</b>		<b>\$1.240.246,16</b>



- Tiempo Para pensionarse:

A la fecha el trabajador tiene 69 años de edad y 1.100 semanas cotizadas. Faltándole 4 años para adquirir estatus pensional.

- Formula de liquidación:

48 meses \* 1.240.246= 59.531.808

**2.7 CALCULO ACTUARIAL:** sírvase condenar a la empresa de pagar a las entidades de la seguridad social el cálculo actuarial.

**2.8 INDEXACION:**

Los derechos que se reconozcan, deben pagarse actualizados o indexados de conformidad con la desvalorización o pérdida de poder adquisitivo del Peso Colombiano, contado a partir del momento en que se debió hacer el pago de cada obligación.

**2.9 PETICIONES EXTRA Y ULTRAPETITA:**

De manera respetuosa Solicito aplicar la facultad de ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones y demás derechos distintos de los pedidos, o por valores superiores a los solicitados. Art 50 del CPLYSS.

**2.10 CONDENA EN COSTAS Y AGENCIAS EN DERECHO:**

Solicito el reconocimiento de las costas procesales y las agencias en derecho con fundamento en el art. 391 y 392 del Código de Procedimiento Civil.

**3 PRETENSIONES SUBSIDIARIAS:**

**3.1. PRETENSIÓN SUBSIDIARIA:** subsidiariamente en caso de desestimarse la pretensión principal en relación con el despido ilegal y sus consecuencias. Se declare el despido injusto por parte de la empresa demandada.

En consecuencia ordene:

**3.2.** El pago de la indemnización por despido injusto que trata el Art. 64 del Código sustantivo del Trabajo.

**3.3.** El pago de la indemnización que trata el Art. 65 del Código sustantivo del Trabajo.

## HECHOS

Informan los hechos de la demanda que, el 01 de septiembre de 2001, el demandante celebró contrato verbal a término indefinido con la demandada, desempeñando el cargo en servicios generales, durante el periodo comprendido entre los años 2001 a 2014, realizando las funciones de mantenimiento, aseo



vigilancia, recibir correspondencia y oficios varios; devengando el salario mínimo, cumpliendo un horario de 8 horas diarias, de lunes a sábado; el 06 de marzo de 2006 el demandante inicio tratamiento por infección con hepatitis B, asistiendo a controles médicos desde el año 2007 hasta el año 2016; el 14 de octubre de 2003 el demandante fue diagnosticado con enfermedad en la vista, desde el año 2003 hasta el año 2016 asistió a controles médicos; el 11 de noviembre de 2015, el demandante fue diagnosticado con enfermedad en la vista en tratamiento; el 25 de agosto de 2015, COLPENSIONES calificó el porcentaje de pérdida de capacidad laboral con 25,03%, el dictamen fue ejecutoriado por no presentar recurso; el 03 de noviembre de 2015 la demandada comunica al demandante que a partir del 18 de diciembre de 2015 se dará por terminado el contrato; le realizan el pago de liquidaciones de prestaciones sociales y salario correspondiente al año 2015.

### **REPLICA DE LA DEMANDADA**

La **CONGREGACIÓN RELIGIOSA PROVINCIA DE SAN JOSÉ HERMANITAS DE LA ANUNCIACIÓN**, no subsana la contestación de la demanda dentro del término otorgado por la ley; por tanto; por medio de Auto Interlocutorio No.921 se inadmite la contestación a la demanda.

*“Mediante auto que antecede fue inadmitida la contestación que frente a la demanda realizó el apoderado de la demandada CONGREGACIÓN RELIGIOSA PROVINCIA DE SAN JOSÉ HERMANITAS DE LA ANUNCIACIÓN, y habiéndose otorgado el término de ley para subsanar las falencias señaladas en aquella providencia, vencido el mismo no se aportó escrito alguno, motivo por el cual se tendrá por no contestada la demanda de su parte.*

*En relación a lo anterior, a folios 215 a 218 reposa memorial aportado por el apoderado de la parte pasiva mediante el cual solicita que las pruebas documentales por el aportadas previamente sean tenidas en cuenta de manera oficiosa por el Despacho de tenerse por no contestada la demanda por no subsanar en término, lo cual será resuelto en la etapa procesal oportuna.*



*Así las cosas y temiendo que se encuentran surtidas las actuaciones procesales pertinentes, el despacho a través de la presente providencia procede fijar fecha y hora para llevar a cabo la celebración de la audiencia obligatoria de conciliación de que trata el artículo 77 del C.P.T.S.S.*

*En consecuencia, el juzgado **RESUELVE:***

***Primero: TENER POR NO CONTESTADA** la presente demanda por parte de la CONGREGACIÓN RELIGIOSA PROVINCIA DE SAN JOSÉ HERMANITAS DE LA ANUNCIACIÓN quien ostenta la calidad de demandada dentro del proceso (Pág. 2019)".*

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado 06° Laboral del Circuito de Cali, a través de Sentencia N° 383 del 25 de noviembre de 2019, resolvió:

**PRIMERO: ABSOLVER** al **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN CONGREGACIÓN RELIGIOSA PROVINCIA DE SAN JOSÉ HERMANITAS DE LA ANUNCIACIÓN** de todas las pretensiones iniciadas en su contra por el demandante, con base en la parte motiva del fallo.

**SEGUNDO: SINO FUERA APELADO** este fallo, consúltese ante el Superior.

**Tercero: CONDENAR** en costas al demandante al pago de la suma de \$100.000 por concepto de **AGENCIAS EN DERECHO**.

La A quo fundamenta su decisión en que, se encuentra probado en el proceso que entre el demandante y el demandado existieron varios contratos a término fijo, lo cual se encuentra acreditado mediante prueba documental.

Que la parte demandante no probó dentro el proceso una terminación del contrato por parte de la demanda de manera injusta, tampoco se demostró por parte del

6



demandante trato discriminatorio; quedó desvirtuado que la terminación del contrato fue por la enfermedad, dando lugar a la configuración de la terminación del contrato por expiración del plazo fijo pactado y no por la enfermedad que padecía el actor.

Por tanto, se absuelve a la demandada de todas las pretensiones incoadas.

No se accederá a al reintegro, ni al pago del salario, ni a la indemnización de los 180 días, se absuelve del pago de prestaciones debido a que al final de cada contrato se le cancelaron.

## RECURSO

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante el señor **ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO** interpuso recurso de apelación sustentando lo siguiente: Para la parte demandante se equivoca el despacho al no pronunciarse ante las pretensiones subsidiarias.

Además, no se tiene en cuenta que la demanda se tuvo por no contestada.

También omitió el deber que tenía el empleador de solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo antes de despedir al demandante debido a que el trabajador se encontraba en debilidad manifiesta, por tanto; bajo estabilidad laboral reforzada.

El despacho no estudio la causal de despido ni los requisitos exigidos. También se encuentra probado con la historia clínica la estabilidad laboral reforzada del demandante.

Se encuentra probada la existencia del contrato, el demandante no demostró que el despido no se debió a la enfermedad del demandante.



Además, la representante legal de la congregación demandada manifiesta que el demandante sufría de enfermedades normales.

Se probó mediante documentos la debilidad manifiesta y la estabilidad reforzada del demandante.

## **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

### **Objeto de la Apelación**

El problema jurídico a resolver se ciñe en determinar si la terminación del contrato laboral suscrita entre el señor **ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO** y **LA CONGREGACION RELIGIOSA PROVINCIA DE SAN JOSE HERMANITAS DE LA ANUNCIACION**, es ineficaz a causa de la presunta debilidad manifiesta que exhibía el trabajador en razón a su estado de salud, en consecuencia, determinar si hay lugar a ordenar su reintegro, pago de las compensaciones económicas dejadas de percibir, aportes al sistema de seguridad integral de seguridad social y las respectivas indemnizaciones a que haya lugar solicitadas en la demanda.

No es objeto de controversia, el contrato de trabajo y el lapso de la relación laboral toda vez que fue probado durante el proceso.

### **Caso concreto**

El asunto en discusión se fija en determinar conforme a lo establecido y probado dentro del proceso, si el demandante estaba en situación de debilidad manifiesta en el momento que la demandada termina el contrato de trabajo, si el empleador conocía de la condición del demandante, si existe justificación para la



desvinculación del trabajador y que esta, no obedezca a una decisión discriminatoria.

El artículo 46 del C.S.T, nos permite dilucidar los presupuestos bajo los cuales se debe pactar el contrato a término fijo. Se debe aclarar que cualquiera de las partes podrá terminar el contrato con el preaviso exigido para su finalización de no ser así se entenderá que este será prorrogado. **“artículo 46. contrato a término fijo. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente”**

La Corte Constitucional mediante sentencia **T 317 de 2017**, esgrime que el vencimiento del plazo pactado si bien es una causal objetiva, está sometida y condicionada a la protección de la estabilidad debido a la vulnerabilidad en la que se encuentre el trabajador en el momento del vencimiento de dicho contrato de trabajo; es así como advierte:

*“en principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 2634 de la ley 361 de 1997. ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo”.*

Con respecto a lo anterior la Corte Constitucional en providencia **SU061/2023** reitera el alcáncese de la estabilidad laboral reforzada, retomando y reafirmando las premisas y presupuestos que permiten identificar cuándo el trabajador se encuentra bajo dicha protección, es así como realiza un recuento histórico:



*“El trabajo, en todas sus modalidades, está protegido constitucionalmente y se reconoce su carácter de derecho fundamental. Su centralidad en la sociedad es indiscutible, pues permite la redistribución de la riqueza. Las personas pueden alcanzar, a través de él, acceso a otros derechos, algunos de ellos también fundamentales.*

*Desde distintas dimensiones, se ha considerado que el trabajo debe estar dotado de una serie de principios para tener la condición de ser digno y justo. Uno de ellos es la estabilidad en el empleo<sup>[90]</sup>, a partir de allí se han abordado diferentes problemáticas, unas relativas a fijar su alcance en relaciones entre particulares, o entre servidores públicos, y otras en las que se ha analizado qué sucede cuando el retiro de un empleo se produce por causas discriminatorias.*

*En la regulación del trabajo, desde sus orígenes, se establecieron dispositivos de protección contra la discriminación. Por ejemplo, en los primeros Convenios de la OIT sobre maternidad,<sup>[91]</sup> asociación sindical y negociación colectiva<sup>[92]</sup> que preceden a la regulación autónoma laboral que existe actualmente, se consideró necesario que, dadas las especiales circunstancias en las que podía encontrarse una persona en relación con su empleador – entre ellas las mujeres ante el embarazo o la lactancia o cualquier trabajador o trabajadora que decidiera conformar y dirigir un sindicato- era necesario contar con mecanismos previos al despido, que permitieran que una autoridad, bien judicial o administrativa, pudiera definir si el despido era viable o si no se autorizaba al fundarse en un criterio odioso e injustificado de discriminación.*

*No contar con dicha autorización, en los eventos previstos para ello, no es una simple infracción a una formalidad que sea posible ponderar, sino una verdadera afectación al principio de no discriminación y al de estabilidad laboral que, en esos eventos es reforzada.<sup>[93]</sup> Esta ha sido la posición invariable de esta Corte Constitucional, que además la ha justificado a partir de los contenidos de la Constitución Política y del bloque de constitucionalidad.<sup>[94]</sup>”*

*La Ley 361 de 1997 introdujo en su artículo 26, similar dispositivo, esta vez por razones de salud. Así determinó que la terminación de una relación laboral de una persona que tuviera afectaciones en su salud debía contar con la autorización de la oficina de Trabajo, esto es quien debe evaluar si el retiro se encuentra o no justificado por razones objetivas. [95]*

*Pese a tal previsión legal esta corporación ha señalado que la estabilidad laboral por razones de salud no deriva exclusivamente de aquella sino que encuentra su amparo, como se explicó al inicio de este apartado, en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas en aras de hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas que esta también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP)”.*



También reitera que la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud recae sobre:

*“(...) las personas que han padecido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de una relación de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”.*

De esta manera determina las reglas preestablecidas en las diferentes sentencias de la Corte Constitucional. Es así como señala:

*“El fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio, [100] (ii) el derecho a permanecer en el empleo, [101] (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador [102] y (iv) la presunción de despido discriminatorio”*

Ahora bien, para identificar plenamente los presupuestos se debe tener en cuenta lo manifestado por esta corporación en sentencia **SU 087 de 2022**.

*“ii) La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “limitación” o “limitadas”; [107]*

*ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”; [108]*

*iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral; [109] y*

*iv) “No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.” [110]”.*

De esta manera ha concluido que para identificar y establecer si el trabajador se encuentra bajo la estabilidad laboral reforzada se deben identificar los siguientes presupuestos:



**“i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación”.**

Sentado lo anterior, procede a dilucidar cada uno de ellos:

*“i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades”.*

<b>Supuesto</b>	<b>Eventos que permiten acreditarlo</b>
<i>Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral</i>	<p>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido<sup>1</sup>.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral<sup>2</sup>.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico<sup>3</sup>.</p> <p>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido<sup>4</sup>.</p>
<i>Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral</i>	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental<sup>5</sup>.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la</p>

<sup>1</sup> T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020 y T-187 de 2021

<sup>2</sup> T-589 de 2017.

<sup>3</sup> T-284 de 2019.

<sup>4</sup> T-118 de 2019.

<sup>5</sup> T-372 de 2012.



	<p>condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad<sup>6</sup>.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL<sup>7</sup>.</p>
<p>Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%<sup>8</sup>.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto<sup>9</sup>.</p>

i) **Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido.** Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:

“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4) La accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se

<sup>6</sup> T-494 de 2018.

<sup>7</sup> T-041 de 2019.

<sup>8</sup> T-116 de 2013.

<sup>9</sup> T-703 de 2016.



da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”.

**Por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.**

- ii) **Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.** Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa.

Sin embargo, las Altas Cortes han referido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es absoluto, pues este fuero del que goza el trabajador puede ser desvirtuado por el empleador es así como aducen:

*“... Ahora bien, tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema coinciden en que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es absoluto dado que, en tanto presunción, el empleador puede desvirtuarla siguiendo el procedimiento que la ley establece para tal fin. La Sala Plena de la Corte Constitucional considera que exigir a un empleador acudir a la autoridad laboral para efectos de obtener el permiso de despido de un trabajador que puede ser considerado en situación de discapacidad -en los términos ya explicados supra en el fundamento 35 - no es desproporcionado. En efecto, esta garantía existe para prevenir la discriminación en razón de la discapacidad, por lo que la Oficina del Trabajo se encuentra habilitada para intervenir a efectos de establecer si la terminación de la relación laboral no obedece o no a una causa objetiva.*

*empleador acudir a la autoridad laboral para efectos de obtener el permiso de despido de un trabajador que puede ser considerado en situación de discapacidad -en los términos ya explicados supra en el fundamento 35 - no es desproporcionado. En efecto, esta garantía existe para prevenir la discriminación en razón de la discapacidad, por lo que la Oficina del Trabajo se encuentra habilitada para intervenir a efectos de establecer si la terminación de la relación laboral no obedece o no a una causa objetiva.*

De esta manera finaliza realizando precisiones frente a la estabilidad laboral reforzada y la relevancia en que esa limitación que sufre el trabajador afecte el



desarrollo de la labor lo cual conllevaría a cambios en las funciones, lo anterior permitiría evidenciar que el trabajador se encuentra bajo estabilidad laboral reforzada y de esta manera entonces el deber del empleador frente a la protección y la solicitud del permiso para despedirlo.

*“En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.”*

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral ha ratificado en sentencia **SL 384 de 2023** retomando lo expuesto en la sentencia CSJ SL1054-2021.

*“Resulta oportuno recordar que, en materia laboral la Ley 361 de 1997 prohíbe la discriminación por razones de cualquier limitación física o sensorial; en ese entendido, esta Sala ha adoctrinado que el deterioro en el estado de salud de un trabajador no implica necesariamente que se encuentre en condición de discapacidad a la luz de lo consagrado en el artículo 26 de la mencionada ley, y ha precisado que los efectos del fuero de salud se aplican si el trabajador demuestra que su condición de discapacidad o afectación a la salud es relevante y determinable de manera objetiva, por lo que si la dolencia no incide de manera notoria en el desarrollo de la labor no habrá lugar a señalar que goza de estabilidad laboral reforzada”.*



De igual modo arguye citando lo dicho en sentencia CSJ SL3723-2020, lo que se pretende por medio de la estabilidad laboral reforzada, es evitar el trato discriminatorio hacia el trabajador que en razón a su enfermedad requiere de esa protección para propender por una adaptación bajo las limitaciones que pueda tener debido a su enfermedad o discapacidad.

*“Así, se ha considerado que la protección al empleo de la persona en condición de discapacidad relevante tiene como propósito impedir su discriminación y lo que se busca es que, dada su condición de salud, el trabajador pueda adaptarse en el ámbito laboral, pero dicha garantía no puede usarse para desviar sus objetivos y aplicarla a cualquier patología”.*

Citando otro precedente de la Sala, además de acudir a criterios técnicos para verificar el nivel de limitación del trabajador también se puede acudir a otros elementos que permitan demostrar la discapacidad.

*“Por ello, a fin de establecer los niveles de la limitación que afecta al trabajador en el desempeño de sus labores que amerita su protección, si bien se ha considerado relevante atender criterios técnicos, también se ha admitido que se acuda a otros elementos de convicción dada la libertad probatoria, para determinar si esa limitación es «notoria, evidente y perceptible» o antecedida por situaciones tales como incapacidades periódicas, tratamientos especializados, restricciones o limitaciones laborales, procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral en curso, concepto desfavorable de rehabilitación, «o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo» (CSJ SL572-2021)”.*

No obstante, en sentencia **SL 1503 de 2023**, indica que el empleador puede terminar con el contrato de trabajo si hay justa causa para ello es decir cumpliendo con la causal objetiva manifestando de esta manera:

*“Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.”*



Ahora bien, en lo atinente a la no contestación a la demanda la Corte Suprema en sentencia **SL2501-2018** recoge lo dispuesto en el C.G.P., la contestación de la demanda así:

*ARTÍCULO 282. RESOLUCIÓN SOBRE EXCEPCIONES. En cualquier tipo de proceso, cuando el juez halle probados los hechos que constituyen una excepción deberá reconocerla oficiosamente en la sentencia, salvo las de prescripción, compensación y nulidad relativa, que deberán alegarse en la contestación de la demanda. Cuando no se proponga oportunamente la excepción de prescripción extintiva, se entenderá renunciada.*

En otras líneas infiere.

*«cuando el juez halle probados los hechos que constituyen una excepción, deberá reconocerla oficiosamente, en la sentencia, salvo las de prescripción, compensación y nulidad relativa que deberán alegarse en la contestación de la demanda», situación que implica que las excepciones propias «prescripción, compensación y nulidad relativa», --a diferencia de las impropias que pueden alegarse en cualquier tiempo y son declarables de oficio--, deben plantearse con la contestación de la demanda, es decir, en su debida oportunidad procesal, para que el juzgador tenga el deber de fallar el pleito en consonancia con ellas, si las encuentra probadas”.*

En virtud de lo anterior y descendiendo al caso objeto de revisión se tienen los siguientes elementos materiales probatorios:

### **Prueba Documental Relevante**

Que conforme a al documento de preaviso emitido por **LA CONGREGACIÓN RELIGIOSA PROVINCIA DE SAN JOSÉ HERMANITAS DE LA ANUNCIACIÓN** (pág.04), el señor **ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO** laboró para el demandado con contrato a término fijo desde el 01 de enero de 2015 hasta el 18 de diciembre 2015 desempeñándose en el cargo de **SERVICIOS GENERALES**

“Santiago de Cali, noviembre 03 de 2015

Señor(a):  
ARISTIZABAL GIRALDO ANCIZAR  
La Ciudad

Con mi especial sazludo extensivo a toda su familia, respetuosamente comunico a usted que el día 18 de diciembre de 2015 se da por terminado el CONTRATO TÉRMINO

17





Dictamen emitido por la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES se notifica al demandante en primera instancia, la calificación de pérdida de capacidad laboral

**CALI**

Señor (a): ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO  
Dirección: CRA 7D N° 73-19 B: ALFOSO LOPEZ I ETAPA  
Teléfono: 4380547

**CALI**

**Asunto:** Comunicación Dictamen de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral

Reciba un cordial saludo de la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES.

En atención a su solicitud de Calificación de Pérdida de la Capacidad Laboral (PCL) a COLPENSIONES dando cumplimiento al Artículo 142 de Decreto ley 019 de 2012 le informamos que el Grupo Médico Laboral de COLPENSIONES le determino en primera oportunidad una Pérdida de la Capacidad Laboral de **25.03 %** de origen **ENFERMEDAD** y riesgo **COMUN** y Fecha de Estructuración **sábado, 21 de marzo de 2015** según los criterios establecidos en el Manual Único para la Calificación de la Invalidez adoptado por decreto 1507 de 2014.

Para iniciar los trámites ante COLPENSIONES para acceder a la pensión de invalidez, previo cumplimiento de los requisitos legales ó para continuar disfrutando la pensión de invalidez, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la ley 100 de 1.993, la Pérdida de la capacidad laboral debe ser igual ó mayor al 50%.

Si usted no está de acuerdo con el dictamen médico laboral, puede manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, a la fecha de recibida la comunicación, en la dirección CALLE 25 N # 4 N-32 BARRIO VERSALLES para emitir el presente dictamen, evento en el cual procederemos a remitir su caso a la Junta Regional de Calificación de Invalidez para que sea calificado en primera instancia.

Recuerde que en Colpensiones, ningún trámite tiene costo, ni requiere intermediarios y que se puede contactar con nosotros desde Bogotá a los teléfonos: (57 1) 2170100 - 2170109 o en la línea nacional gratuita al 018000 41 0909.

Cordialmente,  


**CARLOS CARDONA**  
**MEDICO LABORAL**

**Anexo:** Dictamen de PCL en un (01) folio.

NOTIFICACION DE DICTAMEN DE CALIFICACION  
DE PERDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL  
NOMBRE DEL CALIFICADO ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO  
FIRMA DEL NOTIFICADO [Handwritten Signature]  
NOMBRE DEL NOTIFICADO ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO  
FECHA DE NOTIFICACION 20/03/15  
CIUDAD DE NOTIFICACION CALI  
NOMBRE DE NOTIFICADOR [Handwritten Signature]



Etapa del ciclo vital: Adultos mayores  
Escolaridad PRIMARIA Dirección : CRA 7D N° 73-19 B: ALFOSO LOPEZ I ETAPA  
Telefono: 4380547 Correo electronico:  
Ciudad: CALI Estado Civil: SOLTERO(A)

#### 4. ANTECEDENTES LABORALES DEL CALIFICADO

Independiente(); Dependiente(); Subsidado();  
Nombre del trabajo o empleo: Ocupacion: PORTERO  
Codigo CIUO: Nombre actividad económica:  
Clase: Nombre de la empresa: COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACION  
NIS/ cc/ otro: NO

#### 5. FUNDAMENTOS DE LA CALIFICACION

##### 5.1 RELACION DE DOCUMENTOS / EXAMEN FISICO

HISTORIA CLINICA COMPLETA:  
EPICRISIS O RESUMEN DE HISTORIA CLINICA:  
EXAMENES PARACLINICOS:

67 AÑOS. LABORA EN COLEGIO DE LA ANUNCIACION COMO RELOCADO ANTES CONDUCTOR DE BUS -- CON DX DE HEPATITIS B HACE 8 AÑOS CONTROLADA CON ANTIRETROVIRALES Y GLAUCOMA CONTROLADO SIN MAYOR DEFICIT VISUAL AL MOMENTO --- CLINICA OFTALMOLOGICA DE CALI 16,05/2014 CONTROL POR GLAUCOMA CONGOTAS BIMATOPROST Y CARBOXIMETILCELULOSA EN A.O. AV CC 20/27 Y 20/40 .. CLINICA OFTALMOLOGICA DECALIA CONTROL DE 21/03/2015: AVCC 20/25 AMBOS OJO PIO 11 mmHg v 12 mmHg --- GLAUCOMA CRONICO DE ANGULO ABIERTO -- ASALUD PACIENTE EN BUEN ESTADO GENERAL TINTE + TERICO EN ESCLERAS, INDEPENDIENTE EN ACTIVIDADES DE LA VIDA DIARIA, EN EL MOMENTO LABORANDO RELOCADO, CON INCAPACIDADES CORTAS 3 A 5 DIAS ----

#### 6. DESCRIPCION DEL DICTAMEN

##### 6.1 DIAGNOSTICOS / DEFICIENCIAS/ MOTIVO DE CALIFICACION

No se especifican recomendaciones.

### Prueba Interrogatorio de Parte

El demandante **ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO**, manifiesta que:

Laboró en la empresa demandada desde el 01 de septiembre de 2000 hasta el 18 de diciembre de 2015; que se desempeñaba conductor, portero y oficios varios; que desempeñaba su labor en la ciudad de Cali en el barrio La Base; que tuvo llamados de atención por llegadas tarde, incapacidades y citas médicas, pero no le informaba al empleador; que nunca faltó al trabajo días completos; que los días 19,26,27 de 2015, según memorando del 28 de agosto de 2015, días que asistió a controles



médicos debido a que la hermana LUZ OFELIA FERNÁNDEZ no permitía que asistiera a citas médicas; que cuando faltó, no presentó constancia médica a las demandadas, que respecto al llamado de atención del 13 de octubre de 2015, no son ciertos los hechos descritos; que el contrato terminó el 18 de diciembre de 2015; por expiración del plazo fijo pactado; todo el personal salía en esa fecha; que firmó un contrato escrito a término fijo; que su contrato era por 12 meses; que los primeros días de diciembre les comunicaron que terminaba el contrato, como lo hacían cada año.

Después de la terminación del contrato, no informaron que se renovaba; manifiesta que el demandado le adeuda los salarios; que durante la vigencia del contrato le pagaron cumplidamente las prestaciones sociales; que fueron consignadas cumplidamente las cotizaciones de seguridad social integral; que anualmente le pagaban todos los intereses a la cesantía prima. Cesantías y vacaciones; que la empresa quedó a paz y salvo con el demandante (11:13 a 23:09).

La Representante Legal **PATRICIA DURÁN CÉSPEDES**, manifiesta que:

Conoce al demandante desde hace 16 años el momento en que llegó a Cali, por ser hermano de una religiosa; que el demandante desempeñaba el cargo en servicios generales, en la ciudad de Cali; que en ningún momento el demandante fue reubicado de su puesto por problemas de salud; que el demandante lo ubicaban en los diferentes puestos de acuerdo con las necesidades de la parte demandada.

El demandante nunca presento problemas de salud que disminuyeran su capacidad laboral; que no conocían del problema de salud del demandante; que sí tenía problemas de salud pero los normales, que el demandante solicitaba permisos para



asistir a citas médicas; que al demandante le realizaron llamados de atención porque al principio era muy responsable pero después empezó a faltar e incumplía con sus obligaciones; que presentó incapacidades medicas pero no sabe cuántas ni cuándo; que no fue calificado por la ARL; que el demandante no recibía tratamiento por enfermedad; que no sabía que tenía problemas o afectación en la vista.

El demandante no cumplía con las funciones y faltaba a laborar; no presentaba justificaciones; que la terminación del contrato fue por vencimiento del contrato a término fijo; para la fecha en la que se terminó el contrato el demandante no se encontraba en tratamiento, incapacidad, recomendaciones médicas ni terapias; que el contrato finalizó en el año 2015; que los contratos con los empleados de la empresa son a un año; que el contrato vencía ese mismo año en el 2015; que al demandante se le comunicó con antelación y por escrito la no renovación del contrato (6:31 a 21:41).

Examinado el material probatorio recaudado, bajo los parámetros jurisprudencias de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, se tiene que el señor **ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO** recibió preaviso el 03 de noviembre de 2015, que en el mismo documento se reitera que su contrato era a término fijo para el año 2015, que desempeñaba el cargo en Servicios Generales.

También se encuentra que la **CONGREGACIÓN RELIGIOSA PROVINCIA DE SAN JOSÉ HERMANITAS DE LA ANUNCIACIÓN**, emite certificado de paz y salvo de prestaciones sociales, cesantías, interés a las cesantías prima y vacaciones, pago



de aportes al sistema de seguridad social integral, salarios y demás derechos laborales que le asisten al demandante, en el mismo documento se puede verificar la fecha de ingreso es el 13 de enero de 2015 y fecha de retiro 18 de diciembre de 2018.

Por otra parte, se encuentra Historia Clínica, tratamiento de Hepatología expedido por el Centro Médico ÍMBANACO desde el 2006 hasta el año 2015.

Además, en Historia Clínica del demandante reposa tratamiento oftalmológico desde el año 2003 hasta el año 2017, emitido por la Clínica Oftalmológica.

Por lo anterior se establece que para el momento de ser despedido el demandante se encontraba en tratamiento de dos enfermedades, de las cuales recibía seguimiento, pero aun así no reposa en el expediente recomendaciones médicas en la labor desempeñada por el accionante, tampoco que estuviese incapacitado en el momento en el que la demandada dio por terminado el contrato (pág. 27 a 93).

Que el señor **ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO** solicitó la calificación para pensión de invalidez por pérdida de capacidad laboral de acuerdo con el dictamen emitido por la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES se notifica al demandante en primera instancia, la calificación de pérdida de capacidad laboral fue de 25,3% con fecha de estructuración 21 de marzo de 2015, que en mismo dictamen se puede observar que su patología es de origen común, que ha recibido tratamientos, manifiestan ha estado incapacitado periodos cortos, que se encuentra reubicado en su puesto de trabajo. Pero no se observan restricciones ni recomendaciones para el desempeño de su labor.



**CALI**

Señor (a): ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO  
Dirección: CRA 7D N° 73-19 B: ALFOSO LOPEZ I ETAPA  
Teléfono: 4380547

**CALI**

**Asunto:** Comunicación Dictamen de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral

Reciba un cordial saludo de la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES.

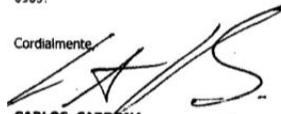
En atención a su solicitud de Calificación de Pérdida de la Capacidad Laboral (PCL) a COLPENSIONES dando cumplimiento al Artículo 142 de Decreto ley 019 de 2012 le informamos que el Grupo Médico Laboral de COLPENSIONES le determino en primera oportunidad una Pérdida de la Capacidad Laboral de **25.03 %** de origen **ENFERMEDAD** y riesgo **COMUN** y Fecha de Estructuración **sábado, 21 de marzo de 2015** según los criterios establecidos en el Manual Único para la Calificación de la Invalidez adoptado por decreto 1507 de 2014.

Para iniciar los trámites ante COLPENSIONES para acceder a la pensión de invalidez, previo cumplimiento de los requisitos legales ó para continuar disfrutando la pensión de invalidez, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la ley 100 de 1.993, la Pérdida de la capacidad laboral debe ser igual ó mayor al 50%.

Si usted no está de acuerdo con el dictamen médico laboral, puede manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, a la fecha de recibida la comunicación, en la dirección CALLE 25 N # 4 N-32 BARRIO VERSALLES para emitir el presente dictamen, evento en el cual procederemos a remitir su caso a la Junta Regional de Calificación de Invalidez para que sea calificado en primera instancia.

Recuerde que en Colpensiones, ningún trámite tiene costo, ni requiere intermediarios y que se puede contactar con nosotros desde Bogotá a los teléfonos: (57 1) 2170100 - 2170109 o en la línea nacional gratuita al 018000 41 0909.

Cordialmente,



**CARLOS CARDONA**  
MEDICO LABORAL

Anexo: Dictamen de PCL en un (01) folio.

NOTIFICACION DE DICTAMEN DE CALIFICACION  
DE PERDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL

NOMBRE DEL CALIFICADO *Ancizar Aristizabal*  
FIRMA DEL NOTIFICADO *Ancizar Aristizabal*  
NOMBRE DEL NOTIFICADO *Ancizar Aristizabal*  
FECHA DE NOTIFICACION *20 SEP*  
CIUDAD DE NOTIFICACION *CALI*  
NOMBRE DE NOTIFICADOR *ALFA*

Conforme a lo anterior se establece que, el señor **ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO** en un principio gozaba de la estabilidad laboral reforzada de acuerdo con la labor que desempeñaba como conductor, luego oficios varios, pues se encontraba disminuido en su condición de salud lo cual impide el normal desarrollo de su trabajo.

No obstante, el demandante en el momento del despido no realizaba labores de conductor, a la terminación del contrato realizaba labores de Servicios Generales, vigilancia, portería y oficios varios. Por lo cual la enfermedad que padecía no afectaba en el desarrollo de las actividades; aun cuando en el dictamen se infiere que el demandante fue reubicado de su puesto de trabajo, no se logró acreditar por la parte demandante tal reubicación se debiera a su afectación de salud, ni que el empleador conocía dicho estado.



En ese sentido, se puede observar que, en el expediente PDF 165 y 166 obra otro si al contrato de trabajo de 10 de noviembre de 2014 donde se cambia la labor de conductor a oficios varios, pues, el demandante tenía vencida su licencia para conducir transporte público, siendo tal requisito indispensable para el manejo de buses del servicio escolar, señalando que el trabajador tomó su decisión de no renovar dicho documento.

Es preciso aclarar que no se logró acreditar que el empleador tenía conocimiento de la asistencia a tratamiento médico, pues, el mismo demandante acepta que no dio a conocer su estado de salud.

Por otro lado, es importante señalar que durante el interrogatorio de parte el demandante el señor **ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO** manifiesta que:

*Le realizaron llamados de atención por llegadas tarde por incapacidades y citas médicas, pero no le informaba al empleador; que nunca faltó al trabajo días completos: que los días 19,26,27 de 2015, según memorando del 28 de agosto de 2015, días que asistió a controles médicos pero debido a que la hermana LUZ OFELIA FERNÁNDEZ no permitía que asistiera a citas médicas; **no presentó constancia médica, tampoco, justificación de su falta.***

*Que el contrato terminó el 18 de diciembre de 2015; por expiración del plazo fijo pactado; todo el personal salía en esa fecha; que firmó un contrato escrito a término fijo; que su contrato era por 12 meses; que los primeros días de diciembre les comunicaron que terminaba el contrato, como lo hacían cada año; que después de la terminación del contrato, no informaron que se renovaba*

*Aduce que durante la vigencia del contrato le pagaron cumplidamente las prestaciones sociales; que fueron consignadas cumplidamente las cotizaciones de seguridad social integral; que anualmente les pagaban todos los intereses a las*



*cesantías primas. Cesantías y vacaciones; que la empresa demandada quedó a paz y salvo con el demandante.*

De ese mismo modo la testigo **CONCEPCIÓN GÓMEZ URBANO**, *que con el demandante fueron compañeros de trabajo durante 10 años; el demandante se desempeñaba como conductor y oficios varios; que ella trabajo en la empresa hasta el año 2015.*

*La empresa le pagaba todas las prestaciones que le pagaban cesantías intereses a las cesantías prima y vacaciones, todos los años; que estaban afiliados a Porvenir. Además, manifiesta que al demandante le terminaron el contrato por cumplimiento del plazo pactado; que para la fecha del 18 de diciembre de 2015 que despidieron a todos los trabajadores y a tres no les renovaron contrato. Que el demandante recibía tratamiento de la vista cuando fue despedido.*

*Afirma que cuando le terminaron el contrato al demandante ya no se desempeñaba como conductor sino en oficios varios; que no sabe hasta qué fecha desempeñó el cargo de conductor; que no conoce el motivo por el cual fue removido del cargo de conductor y al preguntársele sobre el si el empleador conocía del estado de salud del demandante manifestó que no tenía conocimiento; que tenía muchas ocupaciones.*

Así mismo la representante legal **PATRICIA DURÁN CÉSPEDES** manifestó que: *en ningún momento el demandante fue reubicado de su puesto por problemas de salud, que el demandante lo ubicaban en los diferentes puestos de acuerdo con las necesidades de la parte demandada; que el demandante nunca presentó problemas de salud que disminuyeran su capacidad laboral; que no conocían del problema de salud del demandante; que sí tenía problemas de salud pero los normales, que el demandante solicitaba permisos para asistir a citas médicas; que al demandante le realizaron llamados de atención; que presentó incapacidades medicas; que no fue*



*calificado por la ARL; que no sabía si recibía tratamiento por enfermedad; que no sabía que tenía problemas o afectación en la vista; manifiesta que no cumplía con las funciones y faltaba a laborar; que el demandante no presentaba justificaciones.*

*Resalta que, la terminación del contrato fue por vencimiento del contrato a término fijo; que para la fecha en la que se terminó el contrato el demandante no se encontraba en tratamiento, incapacidad, recomendaciones médicas ni terapias; que el contrato finalizó en el año 2015; que los contratos con los empleados de la empresa son a un año. que el contrato vencía el ese mismo año en el 2015; que al demandante se le comunicó con antelación y por escrito la no renovación del contrato de trabajo.*

Es relevante manifestar que, para que se garantice la estabilidad laboral reforzada el trabajador debe poner en conocimiento al empleador la afectación o la disminución que padece, o acreditar por cualquier medio el conocimiento por parte del empleador del estado de salud, para que opere la estabilidad reforzada solicitada.

Teniendo en cuenta lo señalado en los precedentes citados no se configuró el despido ilegal debido al desconocimiento del empleador frente a la debilidad manifiesta del demandante en el momento en que expiro el plazo pactado en el contrato, el demandado no tenía conocimiento de la afectación a la salud que padecía el demandante, toda vez que fue el demandante el señor **ANCIZAR ARISTIZABAL GIRALDO** quien omitió manifestar al empleador la **CONGREGACIÓN RELIGIOSA PROVINCIA DE SAN JOSÉ HERMANITAS DE LA ANUNCIACIÓN**, que se encontraba en tratamiento médico y que además había sido calificado por la ARL. De tal manera no se puede comprobar el trato discriminatorio argumentado por la parte demandante.



En misiva enviada por el empleador se puede advertir que la causal del despido es en razón a la expiración del plazo pactado y no en razón a su enfermedad, pero es necesario señalar que, según lo manifestado por la representante legal en interrogatorio de parte.

En conclusión, una vez revisada las pruebas documentales no se cumple con los requisitos y presupuestos fijados en precedentes citados para dar por probada la existencia de la estabilidad laboral reforzada, por tanto, no procede la sala a ordenar el reintegro por las razones expuestas, en este mismo sentido no hay lugar a indemnizaciones, por tanto no procede el pago de los Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral debido a que a la de finalización de los contratos le fueron cancelados todas sus prestaciones, se absolverá a la demanda de las sanciones solicitadas por el demandante.

Por tal razón, la Sala confirma el fallo de primera instancia.

Las partes presentaron alegatos de conclusión los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;



## RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia N° 321 del 15 de diciembre de 2020, proferida por el Juzgado 6° Laboral del Circuito de Cali, de conformidad con las consideraciones expuestas en la motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte vencida en juicio. Agencias en derecho en esta instancia la suma de \$1.500.000

**TERCERO:** Una vez surtida la publicación por Edicto de la presente Sentencia, al día siguiente comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

## NOTIFÍQUESE POR EDICTO

**Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:**

**CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**  
**Magistrado Ponente**



**ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ**  
Magistrada Sala

**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**  
Magistrada Sala

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **f301241cb43fbc3a416bcd0007e0d2cd0187068f426e8d2cbca251fa047372a3**

Documento generado en 15/12/2023 07:57:02 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>