



## **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

**Medellín, diecisiete (17) de junio de dos mil veintidós (2022)**

*Proyecto discutido y aprobado en sala virtual*

Demandante: DARÍO DAVID MANCO  
Demandados: EDIFICIO SIMÓN BOLÍVAR P.H. y PROMOVER CTA  
Radicado: 05360 31 05 002 2019 00286 01  
Sentencia: S-150

### **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en éste acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver el RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandante, en contra de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí el día 21 de julio de 2021.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

### **PRETENSIONES**

DARÍO DAVID MANCO pretende se declare, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, la existencia de una relación laboral mediante contrato a término indefinido con el EDIFICIO SIMÓN BOLÍVAR PROPIEDAD HORIZONTAL, entre el 1 de abril de 1998 y el 31

de mayo de 2019, teniendo en cuenta i) que la vinculación con la CTA PROMOVER – ocurrida entre el 1º de marzo de 2001 y el 31 de marzo de 2003 - no se ajustó a la ley, y ii) que los contratos a término fijo suscritos con posterioridad a la vinculación son ilegales y carecen de validez. Así mismo, pretende se declare que la terminación de tal contrato ocurrió sin justa causa y en razón de los problemas de salud que padecía. Como consecuencia de lo anterior, pretende el reintegro a un cargo igual o similar, con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social, además de la indemnización de 180 días contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las vacaciones por el período laborado entre los años 2017 y 2018 junto con la respectiva indemnización moratoria, la indexación y las costas del proceso.

De manera subsidiaria, pretende el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, teniendo en cuenta la vinculación laboral de forma continua desde el 1 de abril de 1998 hasta el 31 de mayo de 2019.

## **HECHOS**

Expone como fundamento de sus peticiones, que fue contratado de manera verbal el 1º de abril de 1998 por la administradora de la PROPIEDAD HORIZONTAL EDIFICIO SIMÓN BOLÍVAR, para desempeñar el cargo de oficios varios; que dentro de las funciones asignadas estaba el aseo de dos torres, limpieza de terrazas, atender los requerimientos de propietarios e inquilinos, así como prestar servicio de portería y jardinería; que a partir del 1 de marzo de 2001 y hasta el 31 de marzo de 2003, fue contratado a través de la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PROMOVER para continuar con la prestación de los mismos servicios sin solución de continuidad; que nunca fue socio de esa Cooperativa, no recibía compensaciones y nunca existió algún representante que le diera instrucciones, las cuales siempre provenían de la administración de la copropiedad; que volvió

a ser contratado por el EDIFICIO SIMÓN BOLÍVAR P.H. desde el 1 de abril de 2003 en el mismo cargo y con las mismas funciones, aunque solo a partir del 1 de junio de 2005 firmaron un contrato a término fijo; que su actividad diaria de subir y bajar escaleras le ocasionó un problema de salud en sus rodillas; que el 3 de abril de 2019 le fue notificada la terminación del contrato a partir del 31 de mayo del mismo año; y que el empleador hizo caso omiso de las recomendaciones laborales.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Al contestar, el EDIFICIO SIMÓN BOLÍVAR P.H. acepta la relación laboral con el demandante, pero explica que inicialmente se suscribieron varios contratos de trabajo a término fijo hasta el 30 de junio de 1998. Acepta igualmente el cargo desempeñado, el contrato a término fijo firmado el 1 de junio de 2005 y la terminación en mayo 31 de 2019, indicando que no le constan situaciones como lo relacionado con la CTA PROMOVER o los problemas de salud que menciona, todo lo cual deberá ser probado en el curso del proceso. Se opuso igualmente a las pretensiones indicando que de mala fe se están reclamando acreencias laborales que no corresponde y como excepciones de fondo propuso inexistencia de las obligaciones demandadas y prescripción.

A su turno, PROMOVER CTA se opone a las pretensiones de la demanda al haber celebrado un contrato con el demandante ajustado a la ley. Frente a los hechos acepta la celebración del contrato desde el 1 de marzo de 2001 hasta el 31 de marzo de 2003, cuya terminación fue notificada y firmada por el demandante, además de que se le entregaron las prestaciones sociales. Señala que no le consta lo demás y que deberá ser probado en el curso del proceso. Como excepciones de mérito propuso pago de la totalidad de las obligaciones laborales, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación de reconocer y pagar indemnizaciones de ninguna naturaleza, inexistencia alguna de una sola relación laboral, prescripción, compensación y buena fe.

## **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida el 21 de julio de 2021, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí DECLARÓ que existió una relación laboral entre el demandante y el EDIFICIO SIMÓN BOLÍVAR P.H. sin solución de continuidad regida por dos contratos de trabajo, el primero a término indefinido desde el 1 de abril de 1998 hasta el 31 de mayo de 2005 y el segundo a término fijo desde el 1 de junio de 2005 hasta el 31 de mayo de 2019. CONDENÓ al pago de \$675.832 por concepto de vacaciones adeudadas, más la indexación y las costas del proceso, pero ABSOLVIÓ de las demás pretensiones de la demanda.

## **DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la anterior decisión, la apoderada del DEMANDANTE interpuso recurso de apelación indicando que el EDIFICIO SIMÓN BOLÍVAR P.H. trató de sacar adelante sus pretensiones a través del delito de falsedad en documento privado. Lo que quedó demostrado en el presente proceso es que el demandante tuvo un único contrato verbal desde el 1º de abril de 1998 hasta el 31 de mayo de 2019; los contratos posteriores a ese inicial arrastran la consecuencia de la ineficacia establecida en nuestra legislación laboral. Las pruebas documentales aportadas por la demandada, después de ser tachados y someterlos a un perito grafólogo especializado, dan cuenta de la falsedad de documentos, el delito que quedó visualizado y expuesto concluyendo las disimilitudes grafológicas en sus aspectos macro y micro, el perito indicó como es una imitación, es así como estos documentos que fueron falsificados dan cuenta de la mala fe del EDIFICIO SIMÓN BOLÍVAR.

La relación laboral de forma disfrazada fue con la Cooperativa entre marzo 2001 y 31 de marzo de 2003, donde el demandante ni siquiera aún era un asociado, da cuenta de la irregularidad con la que continuaba el EDIFICIO SIMÓN BOLÍVAR; adicionalmente, en dicho edificio no había un representante de la Cooperativa, es decir toda la

supervisión y subordinación la daba la administración del EDIFICIO SIMÓN BOLÍVAR, lo mismo que su poder disciplinario.

En el desarrollo de las actividades el señor DARÍO DAVID MANCO tenía que subir y bajar escalas de las 2 torres del edificio de forma permanente y repetitiva, la cual ocasionó un problema de salud en sus rodillas que ha sido tratado por su EPS desde agosto de 2018 de lo que dan cuenta los diferentes testigos que sí conocieron el estado de salud, como la señora MARÍA CECILIA, el señor CAMILO o el señor FABIO HINCAPIÉ, lo anterior da cuenta como el trabajador laboró por más de 21 años en la copropiedad y cuando comenzó a enfermarse y tener recomendaciones laborales expedidas por los médicos tratantes, empezaron a mirar cómo podía despedirlo y a la fecha de despido, 31 de mayo de 2019, tenía recomendaciones laborales vigentes por más de 3 meses, las cuales no fueron acatadas por el EDIFICIO SIMÓN BOLÍVAR, contrariando lo establecido en la Ley 361 de 1997 sin que se solicitara autorización del Ministerio del Trabajo. Cita la sentencia SU 049 de 2017 y solicita se tenga en cuenta que si bien no estaba incapacitado sí estaba en tratamiento médico.

Solicita se oficie a la Fiscalía General de la Nación para que dé cuenta del delito de falsedad de documento privado, del que apenas tuvieron conocimiento a través de este proceso judicial y que muestra que sí hubo una relación laboral entre las partes.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

En el término del traslado para alegar, la parte DEMANDANTE hizo uso de su oportunidad legal reiterando los argumentos expuestos a través del recurso de apelación, especialmente respecto de su inconformidad con la decisión de primera instancia en la que no se consideró la existencia de una sola relación laboral entre las partes regida por un contrato a término indefinido y no dos relaciones distintas, la última de ellas con contrato a término fijo. Advierte que la demandada le hizo

firmar un contrato a término fijo sin solución de continuidad entre uno y otro, sin liquidación de prestaciones sociales, sin una comunicación de terminación del contrato y sin retiro al Sistema General de Pensiones, es decir, sin que fuera demostrada alguna razón jurídica para su modificación. Señala que no es lógico ni jurídico que un contrato de trabajo a término indefinido se termine con la suscripción de uno nuevo a término fijo, así tenga la firma del trabajador, lo que implicaría el desconocimiento de sus derechos como a la estabilidad laboral. Para la terminación del contrato a término indefinido se deben cumplir las formalidades que la ley exige, situación que en este caso no ocurrió, citando finalmente como fundamento jurisprudencial la sentencia SL 814 de 2018 proferida por la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, de la cual no queda duda que el contrato a término fijo suscrito entre las partes no tiene validez, ya que no se justificaron las razones para la terminación del contrato a término indefinido.

A su turno, el apoderado de la CTA PROMOVER, se pronunció solicitando confirmar la sentencia de primera instancia en la medida que en su momento realizó todos los pagos al trabajador y cualquier derecho pendiente se encuentra afectado por el fenómeno de la prescripción.

Por su parte, la apoderada de la DEMANDADA se reafirma en el hecho de haberse firmado un contrato de trabajo a término fijo con el demandante el cual inició el 1 de junio de 2005 y que fuera renovado anualmente hasta el 31 de mayo de 2019, lo que fue reconocido por el propio demandante en su interrogatorio de parte, el cual dijo haber firmado de forma libre y voluntaria. Agrega que, en el período comprendido entre marzo de 2001 y marzo de 2003, el contrato que se desarrolló fue a término fijo con la COOPERATIVA PROMOVER, la que en esa época se ocupó del pago de los salarios y prestaciones sociales quedando demostrado que no hubo continuidad en el contrato.

De otro lado, señala que el contrato fue terminado luego del aviso previo con una antelación superior a 30 días tal y como lo establece la

ley, sin que para ese entonces se tuviera conocimiento de tratamientos médicos que acreditaran la situación de salud del demandante y muchos menos que hubiera estado incapacitado o que tuviera una calificación de pérdida de capacidad laboral superior a 15%, además de que las recomendaciones médicas son generadas varios meses después de la terminación del contrato, por lo que no puede decirse que se encontraba en una situación de estabilidad laboral reforzada

## **C O N S I D E R A C I O N E S:**

### **1.- Aclaraciones Preliminares.**

Con base en el recurso de apelación presentado por la parte actora y en virtud del principio de consonancia que rige en el procedimiento laboral, se observan algunos temas que fueron decididos en el fallo impugnado, pero que, por no haber sido recurridos por ninguna de las partes, quedarán incólumes. Son ellos, i) la existencia como tal de la relación laboral entre el señor DARÍO DAVID MANCO y el EDIFICIO SIMÓN BOLÍVAR P.H, ii) la labor desempeñada en oficios varios; iii) los extremos temporales de la relación laboral, con inicio el 1º de abril de 1998 y fecha final el 31 de mayo de 2019; iv) la condena por concepto de vacaciones adeudadas por valor de \$675.832, con su respectiva indexación; y v) la absolución respecto de la indemnización moratoria reclamada.

De otro lado, conviene dejar en claro que si bien la apoderada del demandante cuestiona, de un lado, lo relacionado con la falsedad de los contratos y de la liquidación de vacaciones, y del otro lado, la vinculación a través de la Cooperativa de Trabajo Asociado PROMOVER entre marzo de 2001 y marzo de 2003, debe advertirse que se trata de situaciones que fueron aceptadas y resueltas en su favor según la decisión adoptada en primera instancia, en la cual se concluyó que la relación laboral entre las partes se desarrolló sin solución de continuidad a partir del 1º de abril de 1988, entendiendo que el tiempo

vinculado a través de la CTA PROMOVER no se ejecutó por medio de un convenio de asociación, sino que hace parte de la misma vinculación laboral con SIMÓN BOLÍVAR P.H., el que fue siempre su verdadero empleador. Significa lo anterior que el actor no tendría interés jurídico en recurrir estos puntos de la decisión.

Además de lo anterior, la jueza determinó que algunos documentos como los supuestos contratos de trabajo a término fijo aparentemente "*suscritos*" por las partes, visibles a folios 141 y 142 y fechados el 8 de noviembre de 1997 y el 1 de enero de 1998, respectivamente, no tienen ninguna validez en tanto la firma que allí aparece no corresponde a la del demandante, tal y como lo advirtió el perito grafólogo que rindió su dictamen en el proceso. Y tal fue lo pretendido por el demandante como en efecto se observa en el libelo germinal de la demanda.

Aclarado lo anterior, los problemas jurídicos que corresponde analizar, se contraen a i) la situación de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, que reclama el demandante para la época de terminación del contrato; ii) De ser necesario, se abordará la modalidad contractual que rigió el vínculo entre las partes en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas; y iii) las condenas consecuenciales que se puedan derivar de la decisión que en los dos primeros puntos se adopte, bien sea la principal de reintegro con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social, o bien la subsidiaria de indemnización por despido sin justa causa consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

## **2.- Derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud**

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en procura de establecer mecanismos de integración social de las personas con alguna limitación física, psíquica o sensorial, dispone lo siguiente:



**Artículo 26.** *En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**<sup>1</sup>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (Negrillas propias)*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.*

Tal disposición fue declarada exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-531 de 2000, en el entendido de que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”

Se trata, no solo de garantizarle al trabajador la percepción de un salario como medio por excelencia para obtener su propia subsistencia y la de su núcleo familiar, sino, especialmente, de reconocer en él su dignidad como ser humano y como trabajador, eje medular del derecho social del trabajo.

Esto es, el espíritu de esta ley es propiciar que, personas que sufren alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, no sean discriminadas en sus empleos por razón, precisamente de alguna discapacidad que

---

<sup>1</sup> La expresión “limitación” contenida en la disposición, fue declarada condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberá reemplazarse por las expresiones “discapacidad” o “en situación de discapacidad”.

pudieran padecer. De aquí que la discapacidad debe ser relevante para el desempeño del empleo, pues solo esta condición puede dar lugar a una verdadera actitud discriminatoria del empleador, cuando no obstante su existencia, el trabajador es separado de su actividad laboral. Y en esto coincide la jurisprudencia, tanto constitucional como ordinaria laboral, pues, la discapacidad que la ley de marras protege, supone un estado de debilidad manifiesta respecto del cual se debe demostrar que la situación de salud del trabajador le dificulta o impide **sustancialmente** el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

En efecto, respecto de esta cualificación, es decir, en tanto se sujeta el derecho a la no discriminación al hecho de que la discapacidad debe dificultar o impedir significativamente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares, ha sido insistente la Corte Constitucional, por ejemplo, en sentencia de unificación SU – 049 del 2 de febrero de 2017, que redunda en tal circunstancia, como lo viene haciendo desde la sentencia T-1040 de 2001, bajo el entendido que solo en esa particular situación, se considera que la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Tesis que comparte la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, en tanto ha señalado en similar sentido que la protección en mención se activa cuando la situación de salud del trabajador le impide en forma relevante el ejercicio de su función.

En este orden, en la sentencia T-051 de 2020, reiterando lo dicho en otros múltiples pronunciamientos, la Corte Constitucional ha hecho acopio de los requisitos que deben reunirse al momento de estudiar estos casos, incluso por el juez ordinario y no exclusivamente el juez constitucional, así: *“El juez constitucional debe verificar: (i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación.”* (sobre esta enunciación volverá la Sala más adelante)

### 3.- Caso concreto.

Conviene precisar que los siguientes hechos, de relevancia para la decisión a tomarse, están claramente demostrados:

i) Como ya se advirtió, DARÍO DAVID MANCO estuvo vinculado laboralmente al servicio del EDIFICIO SIMÓN BOLÍVAR P.H. entre el 1 de abril de 1998 y el 31 de mayo de 2019.

ii) Las labores desempeñadas fueron las de OFICIOS VARIOS, cuyas funciones, según el informe de gestión rendido por la Administradora de la copropiedad el 14 de marzo de 2019, al parecer en la Asamblea General de Copropietarios, (pág. 44 del exp. digital) eran las siguientes:

“FUNCIONES:

*El señor Darío David Manco fue contratado para cumplir su labor de oficios varios:*

- ❖ *Barrer, trapear y sacudir las barandas de las escalas todos los días en ambas torres.*
- ❖ *Estregar las escalas de ambas torres una vez por semana.*
- ❖ *Estregar las escalas de la entrada del edificio una vez por semana.*
- ❖ *Barrer y asear parqueadero una vez por semana.*
- ❖ *Recolección de basuras todos los días.*
- ❖ *Lavar las paredes de las áreas comunes de ambas torres una vez por semana.*
- ❖ *Recoger las basuras del jardín todos los días.*
- ❖ *Remojar las plantas del jardín todos los días.*
- ❖ *Hacer mantenimiento del jardín una vez al mes.”*

iii) En ese mismo informe se dejó consignado lo siguiente, en clara alusión a los padecimientos que aquejaban al trabajador, mismos que le dificultaban sustancialmente el normal desempeño de sus labores habituales, y, de paso, refleja el conocimiento que la P.H. tenía acerca de la existencia de la patología:

*“El señor Darío David Manco contratado por el edificio para realizar el trabajo de oficios varios, actualmente manifiesta no estar apto para hacer las actividades que el edificio necesita para su buen funcionamiento. El edificio requiere una persona que pueda realizar mantenimiento en la terraza, y el jardín, actividades que no puede hacer por un problema de rodilla que tiene, que le impide hacer también las funciones básicas como; (sic)*

*El señor Darío no puede subir ni bajar escalas, no puede estar de pie, ni tampoco sentado, no puede hacer fuerza; debido a esta situación se ha tenido consideración, y algunas actividades se han venido pagando a terceros (incurriendo en riegos de contratación), hay que pagar por el arreglo del jardín y el aseo de la terraza. Hay que entrar a considerar que tan conveniente es para el edificio pagar un empleado que no está en condiciones físicas de realizar su trabajo, que solamente se hayan (sic) sustentadas en una recomendación médica, y no a través de una incapacidad. Por otra parte, el señor Darío desatiende los llamados de atención cuando abandona su puesto de trabajo, y pone en riesgo la seguridad de su persona, y la de las personas del edificio subcontratando un tercero sin autorización para que realice las labores por las que al señor se le pagan, no teniendo en cuenta que un accidente laboral traería graves consecuencias para la persona que está realizando el trabajo y consecuencias legales para la copropiedad ya que en caso de no tener riesgos profesionales, el edificio se vería en la obligación de responder.*

*Si bien somos una entidad sin ánimo de lucro, tampoco somos una entidad con ánimo de perdida (sic), es importante mirar que tanto está perdiendo el edificio, y que tanto podríamos ganar utilizando los recursos de los dineros que se pagan extra para comprar herramienta para mantener el jardín, mantenimiento de terraza, lavar y pintar la fachada y muchas otras necesidades que tiene el edificio” (Pág. 49, exp. digital)*

iv) Mediante comunicación fechada el 3 de abril de 2019, el empleador le informó al señor DARÍO DAVID MANCO la terminación del contrato de trabajo a partir del 31 de mayo de 2019, indicándole que “... según consta en su contrato de trabajo celebrado con el edificio, la fecha de terminación es el próximo 31 de mayo de 2019 el cual no será prorrogado

*ni renovado a la terminación del contrato"; en ese mismo documento se advierte que "... este aviso se hace con 30 días de antelación a la fecha de terminación del contrato de trabajo, según lo establece el artículo 46 #1 del Código Sustantivo del Trabajo". fl. 35.*

v) Se observa, además de lo antes visto, otra serie de documentos que dan cuenta de las situaciones como las que a continuación se relacionan:

- Recomendación médica del 14 de agosto de 2018 generada por dolores reportados en rodillas y recomendaciones – leves inicialmente – tendientes a i) realizar masajes en la zona afectada con cremas antiinflamatorias, ii) evitar jornadas extensas de ejercicios, iii) fortalecimiento de músculos, entre otras, fl. 49.
- Consulta por ortopedia del 1 de abril de 2019 que genera como recomendación i) no subir ni bajar escaleras lo máximo posible, ii) evitar caminar por pendientes, iii) no cuclillas, no arrodillarse, no permanecer sentado en sillas bajas más de 1 hora, iv) pausas activas cada 2 horas y v) no levantar pesos de más de 10 a 15 kg., fl. 52.
- Consulta de ortopedia del 14 de mayo de 2019 por dolor en las rodillas con diagnóstico provisional de condromalacia de la rótula y con reiteración de las recomendaciones ya indicadas, fls. 54 a 56.

vi) Ciertamente, dentro de este análisis debe indicarse que el trabajador, no obstante la existencia de la patología de rodillas, recibió algunas incapacidades médicas para laborar, así: se encuentra una del 11 de septiembre de 2018 generada por dos días por dolor de oído (f. 152), otra del 8 de febrero de 2019 por enfermedad general también por dos días (f. 153) y una más del 2 de mayo de 2019 de otros dos días (f. 155).

v) Así mismo, debe admitirse que al proceso no se allegó ningún dictamen en absoluto de pérdida de capacidad laboral. Sin embargo,

para la Sala es bastante diciente el informe de gestión transcrito anteriormente, y su inocultable conexión con la decisión que finalmente tomó la copropiedad de dar por terminada una relación laboral que ya se aproximaba a los 22 años de vigencia.

Sobre este tópico igualmente se ha pronunciado la Corte Constitucional:

*“En la Sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”. Al respecto recordó:*

*“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte*

*sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena). Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. [...]”.*

De tal manera que, lo que la ley prohíbe es todo acto de discriminación laboral que recaiga sobre un trabajador que se encuentre en una situación de discapacidad, y que sea ese el móvil para que su contrato de trabajo sea terminado sin el previo permiso del Inspector del Trabajo. Vale decir, no es propiamente el estado de discapacidad, per se, lo que el juez debe examinar, sino la actuación discriminatoria del empleador que despidе al trabajador por razón de la discapacidad.

Al respecto se pronunció también la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

*“Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio.*

*Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera. (Sent. SL-1360 de 2018. Rad. 53394)*

Cabe advertir que la representante legal de los edificios, al ser inquirida en su interrogatorio sobre las causas de la terminación del vínculo con

el demandante, expuso que de tiempo atrás se venía hablando de la no renovación del contrato, pues la copropiedad tenía más gastos que ingresos; que siempre se pensó contratar una persona por días, que fuera 2 o 3 días a la semana a hacer el aseo y que, después de discutir el tema, la Asamblea en pleno tomó la decisión de no renovar el contrato de trabajo con el Sr. DAVID MANCO, pues de esa manera obtendrían los recursos para atender otras obligaciones.

Lo anterior, no obstante, no es un motivo que desvirtúe la presunción que en estos casos pesa en punto a que la terminación del contrato de trabajo se debió a la situación de salud del demandante, pues, entre otras razones, la sola intención del empleador de reducir gastos aún para racionalizar sus costos, no es una justa causa de despido.

En este orden, incluso, tal como lo tiene decantado la jurisprudencia al respecto, la protección por el fuero de salud ampara a los trabajadores vinculados no solo mediante contrato de trabajo a término indefinido, sino también a los vinculados bajo otra modalidad temporal, como sería, en este caso, el contrato a término fijo. Es pertinente precisar en este punto concreto, que la Sala no entrará a pronunciarse sobre la validez jurídica de la mutación del contrato a término indefinido por uno a término fijo, según ocurrió el 1º de junio de 2005, pues tal estudio sería procedente en el evento de desecharse la pretensión principal para abordar la subsidiaria que parte de presuponer una relación continua desde el 1 de abril de 1998 hasta el 31 de mayo de 2019.

Con independencia de lo anterior, no sobra asentar que, con respecto de la estabilidad laboral reforzada en contratos a término fijo, la Corte Constitucional se ha pronunciado igualmente en oportunidades múltiples, como, por ejemplo, en la sentencia T-118 de 2019:

*“3.8 Respecto del último de los parámetros la Corte ha estimado que cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre, esto es, contrato a*



*término fijo, indefinido, por duración de la obra. Es decir, pese a la existencia de causas objetivas para la terminación del vínculo laboral (art. 61 C.S.T), las mismas no son suficientes para terminar la relación laboral si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al cual se hizo mención en precedencia.*

*De igual manera este Tribunal ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada no sólo aplica en los contratos celebrados a término indefinido sino también en aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra. Por lo tanto, cuando una persona goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y legalmente sin que tercie la autorización de la oficina del trabajo"*

*En ese orden de ideas, la sola llegada del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo, no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral en tanto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, y de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación, al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana".*

Y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2586-2020 expresó lo siguiente:

*"En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato esta permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que*

ocurra por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral.

(...)

“Así mismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido. Por el contrario, su texto alude que ninguna persona «podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad», de modo que la garantía se despliega a todas las modalidades contractuales. En idéntico sentido, la Corte Constitucional en sentencia SU-049-2017 refirió que la estabilidad laboral reforzada «aplica a todas las alternativas productivas», premisa que se reiteró en sentencia T-118- 2019 al señalarse que la garantía engloba a «cualquier modalidad de contrato».

(...)

Lo contrario implicaría establecer distinciones donde la Constitución y ley no las hacen, peor aún, conllevaría a afirmar que los derechos fundamentales en el trabajo son una conquista exclusiva de los empleados tradicionales y no de los trabajadores en general. Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.”

En suma, se REVOCARÁ la decisión de primera instancia en el sentido de disponer el reintegro del demandante al cargo desempeñado, o a otro de iguales o mejores condiciones, con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social.

Además, y conforme a la sentencia C-531 de 2000, se ordenará el pago de la indemnización de perjuicios a que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, a razón de 180 días de salario, que asciende a la suma \$4.968.695

Costas en primera instancia cargo de la Unidad demandada. En esta instancia, no se causaron costas.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **R E S U E L V E:**

**REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí el día 21 de julio de 2021, para en su lugar **ORDENAR** el reintegro del Sr. DARÍO DAVID MANCO al cargo desempeñado, o a otro de iguales o mejores condiciones acorde con su situación de salud vigente al momento del reintegro, con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social dejados de percibir entre la terminación del contrato de trabajo y la fecha en que sea efectivamente reintegrado. Consecuencialmente, se **CONDENA** así mismo al EDIFICIO SIMÓN BOLÍVAR P. H., a pagarle al demandante la suma de \$4.968.695, a título de indemnización de perjuicios a que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Costas en primera instancia cargo de la Unidad demandada. En esta instancia, no se causaron costas.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

**John Jairo Acosta Perez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Francisco Arango Torres**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

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: **620981db9eda3629b36cb194d898f5aa270d163ee7ef513a518d79994133d0c5**  
Documento generado en 17/06/2022 01:27:49 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**