

**Constancia Secretarial:** Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada por la secretaría de la Corporación, únicamente la parte actora y la vinculada EPS SOS S.A. remitieron en término los alegatos de conclusión en esta sede.

Pereira, 28 de febrero de 2024.

**DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ**

Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SALA DE DECISIÓN LABORAL  
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ  
PEREIRA, DOS DE MAYO DE DOS MIL VEINTICUATRO  
Acta de Sala de Discusión No 063 de 29 de abril de 2024**

**SENTENCIA ESCRITA**

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el demandante **JAIME ALEXANDER REYES MANJARRÉS** en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito el 25 de octubre de 2023, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia que adelanta en contra de las sociedades **TRANSPERLA DEL OTÚN S.A.** y **TRANS SERVILUJO S.A.** y al cual fue vinculada la **EPS SOS S.A.**, cuya radicación corresponde al N°66001310500320220006501.

**ANTECEDENTES**

Pretende el señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés y las sociedades Transperla del Otún S.A. y Trans Servilujo S.A. que la justicia laboral declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el mes de agosto de 2010 y el 26 de

febrero de 2021, fecha en la que fue despedido sin justa causa estando cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997 y con base en ello aspira que se condene a las entidades accionadas reintegrarlo al cargo que venía desempeñando, las incapacidades médicas que se le han prescrito, los intereses moratorios, la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación de las sumas reconocidas y las costas procesales.

Subsidiariamente solicita que se le reconozcan y paguen las prestaciones sociales y vacaciones generadas en toda la relación laboral, las sanciones moratorias de los artículos 65 del CST, la indemnización por despido sin justa causa, la indexación de las sumas reconocidas y las costas procesales.

Refiere que: En el mes de agosto de 2010 empezó a prestar sus servicios personales a favor de la sociedad Transperla del Otún S.A., operando posteriormente el fenómeno jurídico de la sustitución patronal con la empresa Trans Servilujo S.A., con quien continuó ejecutándose el vínculo contractual hasta el 26 de febrero de 2021; las funciones que ejecutó en vigencia de la relación laboral fueron las relativas a los cargos de facilitador plan de contingencia y conductor de vehículo transporte urbano; desde el año 2017 viene sufriendo una serie de padecimientos que produjeron como diagnósticos gonartrosis primarias, cardio miopatía sten coronaria y reemplazo de rodillas bilateral; por cuenta de esos diagnósticos ha estado aproximadamente 936 días incapacitado, pero las otorgadas en el año 2021 se encuentran en estado de rechazadas por la EPS SOS S.A.. Las incapacidades no se le han cancelado por la ausencia de pago de los aportes al sistema general de seguridad social; el 30 de marzo de 2020 se le notificó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a partir del 5 de mayo de 2020; el 24 de octubre de 2020 suscribió contrato de trabajo a término fijo por tres meses para desempeñar el cargo de portero, teniendo en cuenta para ello sus condiciones de salud y recomendaciones médicas; pero, el 27 de noviembre de 2020 suscribió un nuevo contrato de trabajo para desempeñarse como conductor, en el que no se

tuvieron en cuenta sus condiciones de salud. El 12 de enero de 2021 la entidad empleadora le remitió preaviso en el que le informó que su vínculo laboral fenecía por expiración del plazo el 26 de febrero de 2021; en la fecha en la que fue despedido se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997 y adicionalmente por su condición de prepensionado.

La demanda fue admitida el 9 de marzo de 2022 -archivo 06 carpeta primera instancia-, providencia en la que adicionalmente, el juzgado de conocimiento decidió ordenar la vinculación de la EPS SOS S.A., para que integrara el contradictorio, al considerar necesaria su presencia en el proceso de acuerdo con los hechos relatados por el accionante.

La sociedad Transperla del Otún S.A. respondió la demanda -archivo 17 carpeta primera instancia- aclarando que esa entidad suscribió con el demandante un contrato de trabajo a término fijo por tres meses el 4 de agosto de 2010, el cual se fue renovando sucesivamente hasta que se cumplió un año el 3 de agosto de 2011, cuando no se prorrogó y se le canceló la liquidación del contrato; bajo esa misma dinámica contractual se suscribieron nueve contratos más a término fijo, en los que una vez se cumplía un año de servicios no se prorrogaba el contrato de trabajo y se le cancelaban las prestaciones económicas a las que tenía derecho, siendo el último de ellos el que se prolongó entre el 6 de mayo de 2019 y el 5 de mayo de 2020, con el debido preaviso; sostiene también que en el caso del señor Reyes Manjarrés no ha operado la sustitución patronal anunciada en el libelo introductorio, ya que su relación laboral con Transperla del Otún S.A. finalizó el 5 de mayo de 2020; no le constan los hechos relatados frente a sus condiciones de salud, añadiendo que no sabe lo que ocurrió entre él y eventualmente la codemandada Trans Servilujo S.A. con posterioridad al 5 de mayo de 2020. Se opuso a las pretensiones y formuló las excepciones de mérito de "*Prescripción extintiva*", "*Inexistencia de la obligación*", "*Pago total y/o parcial*" y "*Genérica o innominada*".

La EPS SOS S.A. contestó la acción -archivo 18 carpeta primera instancia- manifestando que se opone a la prosperidad de las pretensiones que se puedan derivar en su contra, ya que no se dan los requisitos legales para reconocer y pagar en favor del demandante incapacidades en los meses de diciembre de 2020 y enero de 2021. No se opuso a las demás pretensiones incoadas por el actor, al no estar dirigidas en su contra. Planteó como excepciones de fondo las que denominó *“Prescripción”, “Buena fe de la EPS SOS SA”, “Protección de los dineros que componen el SGSS por parte del operador judicial”, “Carga de la prueba de la demandante” y “Genérica”*.

La sociedad Trans Servilujo S.A. respondió la demanda -archivo 19 carpeta primera instancia- aclarando que entre esa entidad y la codemandada Transperla del Otún S.A. no ha operado la sustitución patronal que refiere el señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés, aceptando posteriormente que sostuvo una relación laboral con el actor, pero desde el 27 de noviembre de 2020, la cual se extendió hasta el 26 de febrero de 2021, desempeñándose como conductor, habiéndosele remitido adecuadamente el preaviso de no prórroga del contrato de trabajo el 12 de enero de 2021; agregando que para la fecha de finalización de la relación laboral el trabajador no se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada. Propuso como excepciones de mérito *“Cobro de lo no debido”, “Compensación”, “Genérica o innominada”, “Pago y buena fe”, “El demandante no era beneficiario de ninguna protección constitucional” y “Prescripción extintiva”*.

En sentencia de 25 de octubre de 2023, la funcionaria de primera instancia, luego de valorar las pruebas allegadas al proceso, determinó que entre el señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés y las sociedades accionadas Transperla del Otún S.A. y Trans Servilujo S.A. existieron relaciones laborales independientes, sin que se hubiere presentado el fenómeno jurídico de la sustitución patronal que alega la parte actora en el libelo introductorio; por lo que, a continuación declaró que entre el demandante y la empresa Transperla del Otún S.A. existió una relación laboral regida por diez contratos de trabajo entre 4 de agosto de 2010 y el 5 de mayo de

2020, mientras que con la sociedad Trans Servilujo S.A. se presentó un contrato de trabajo a término fijo por tres meses entre el 27 de noviembre de 2020 y el 26 de febrero de 2021.

Aclarada esa situación, procedió a resolver lo relacionado con la estabilidad laboral por la condición de prepensionado, manifestando que de acuerdo con lo establecido en ese sentido por la Corte Constitucional, el señor Reyes Manjarrés no tenía esa condición para las fechas en las que finalizaron los contratos de trabajo con las entidades accionadas, ya que al estar afiliado al régimen de ahorro individual con solidaridad, él ya tenía más de las 1150 semanas de cotización exigidas para acceder a la garantía de pensión mínima, al punto que, como lo confesó en el interrogatorio de parte, a partir del 23 de diciembre de 2022 viene disfrutando de la pensión de vejez otorgada por el fondo privado de pensiones Colfondos S.A.

Posteriormente, al abordar el tema de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, determinó que, de acuerdo con las pruebas allegadas al plenario, para el 26 de febrero de 2021, cuando finalizó el vínculo con la sociedad Trans Servilujo S.A., el demandante no se encontraba incapacitado ni en estado de discapacidad para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Finalmente, determinó que, no solamente con la documentación allegada al plenario, sino también con lo dicho por el demandante en el interrogatorio de parte, quedó probado en el proceso que las entidades accionadas y la vinculada cumplieron con todas las obligaciones económicas que tenían frente al señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés y por tanto no le adeudan ninguna suma de dinero.

De acuerdo con lo expuesto, negó las pretensiones incoadas por el demandante y en consecuencia lo condenó en costas procesales en un 100%, en favor de las sociedades demandadas.

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación argumentando que en el presente asunto se demostró que el señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés tenía una afectación en su salud que lo convirtió en una persona protegida por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, razón por la que no era posible que se diera por finalizado el contrato de trabajo el 26 de febrero de 2021.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, la parte actora y la EPS SOS S.A. hicieron uso del derecho a remitir en término los alegatos de conclusión en esta sede.

En cuanto a su contenido, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”*, baste decir que, los argumentos expuestos por la parte actora coinciden con los narrados en la sustentación del recurso de apelación; mientras que los emitidos por la EPS SOS S.A. se circunscriben en solicitar la confirmación integral de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito, al encontrarse ajustada a derecho.

Atendidas las argumentaciones, a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

### **PROBLEMAS JURÍDICOS**

- 1. ¿Se encontraba el señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés amparado por la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997 para el 26 de febrero de 2021?***
- 2. Conforme con la respuesta al interrogante anterior: ¿Hay lugar a acceder a las pretensiones que se derivan de tal situación?***

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar, el siguiente aspecto:

## **1. DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD Y LA PROTECCIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997**

En sentencia SL2586 de 7 de julio de 2020, la Sala de Casación dejó entrever que a partir de la entrada en vigor de la ley 1618 de 2013, la existencia de discapacidad se debe determinar con base en la concepción que de ella trae la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En efecto, refiere la sentencia:

*“Antes de la entrada en vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, esta Sala de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido, frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a su entrada en vigor, que el resguardo frente al despido discriminatorio consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 operaba en favor de las personas en situación de discapacidad moderada, severa y profunda, en los términos y porcentajes definidos en el artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001 (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532, SL 25 mar. 2009, rad. 35606, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017).*

*En este caso, obra a folios 424 a 428, dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, decretado en el trámite de la primera instancia, con el que se acredita que Lucero Vargas Ortiz tiene una PCL del 35.10%, estructurada el 27 de octubre de 2006. Luego al 30 de agosto de 2007, fecha de terminación del contrato de trabajo, la demandante era una trabajadora con discapacidad.*

*Vale insistir que desde el punto de vista de lo que se entiende por discapacidad, no es dable juzgarlo a la luz de los nuevos abordajes y conceptos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, porque los hechos examinados ocurrieron antes de su entrada en vigencia. De allí que para efectos de establecer si la demandante posee una discapacidad, la Corte acuda al criterio construido sobre los grados y porcentajes del artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001.”*

Se debe acotar que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, fue aprobada por Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011

y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento. La Ley Estatutaria 1618 de 2013, se sancionó el 27 de febrero de 2013.

Ahora bien, el artículo 1° de la última ley mencionada determina que:

*“Artículo 2°. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:*

***1. Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*

Avanzando en la consolidación de esa línea jurisprudencial, el referido órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, en sentencia CSJ SL1817-2023 indicó que si bien en las sentencias CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL497-2021, la Corte tenía definido que para acceder a la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el trabajador debía acreditar al menos una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, concretamente que implique una pérdida de la capacidad laboral de por lo menos el 15% en los términos del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001 *-independientemente de su origen-*; lo cierto es que, luego de reexaminar *“la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada Convención es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino para la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades con las demás personas.”* (Negrillas por fuera de texto)

Conforme con lo concluido, la Sala de Casación Laboral, en la sentencia en cita, reformuló entonces los parámetros o requisitos que se deben acreditar en el proceso para acceder a la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 con base en lo definido en la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, en los siguientes términos:

*“En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:*

*a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.*

*b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*

*c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.*

*Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.*

*En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.*

*En este punto la Corte destaca que en el 2001 la Asamblea Mundial de la Salud aprobó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS, que tiene por objetivo ser una herramienta descriptiva en la medición de la salud y la discapacidad en el contexto de la atención e investigación médica y en políticas públicas sanitarias compatible con el modelo social de la discapacidad.*

*Con todo, este último documento no puede utilizarse por sí solo para determinar la estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, sino que debe leerse en armonía con otros instrumentos normativos de aplicación obligatoria en nuestro ordenamiento jurídico que han abordado el concepto de la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos.”*

Y posteriormente señaló:

*“Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

*Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.*

*Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.”*

Conforme con lo expuesto, esta Sala de Decisión en sentencia proferida el 17 de abril de 2024 dentro del proceso radicado bajo el N°66001310500420230016301, acogió la postura que sobre el tema adoptó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL1817-2023, recogiendo cualquier decisión que se hubiere proferido en contrario con antelación.

## **2. EL DESPIDO O LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO ELEMENTO DETERMINANTE PARA ESTUDIAR LA VIABILIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

Establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Frente al tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a partir de la sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018, cambió el criterio frente a la estabilidad laboral reforzada, clarificando que la norma en comento no prohíbe el despido o la finalización del contrato de un trabajador en situación de discapacidad, sino que, lo que sanciona es el trato discriminatorio que por dicha limitación se le dé al trabajador; postura que ha sido reiterada entre otras en sentencias SL2586 de 2020, SL2797 de 2020, SL3723 de 2020 y SL3610 de 2020.

Explicó la Corporación que la autorización que ha de obtenerse del Ministerio del Trabajo, resulta necesaria, siempre que la limitación o deficiencia del trabajo se torne insuperable o incompatible con el cargo desempeñado o con los demás que existan en la empresa y por ello se requiera la ruptura del vínculo laboral, **mientras que si dicha terminación surge por una razón objetiva prevista en la Ley**, no se requiere la mencionada autorización, salvo la contenida en el numeral 12 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

De allí entonces que, al trabajador le bastará en el proceso judicial acreditar su estado de **discapacidad con afectación de mediano a largo plazo** para que se presuma el trato discriminatorio por parte de su empleador, quien en consecuencia deberá probar los hechos que configuran la causa objetiva que conllevó a dar por finalizado el vínculo laboral, so pena que, si no lo hace, se declare la ineficacia de este con las consecuencias que ello acarrea.

Puntualmente, dijo la Corte:

*“(...) la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.*

*(L)a prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio. Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.*

Y concluyó esa misma Corporación:

*“(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.*

*(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.*

*(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas”.*

En todo caso, ha hecho énfasis la Corte que para que la protección prevista en la Ley 361 de 1997 opere en favor del trabajador en condición de **discapacidad de mediano a largo plazo**, indefectiblemente debe aparecer probado en el proceso, que el empleador tenía conocimiento de esa situación.

### **3. LA OBJETIVIDAD COMO RAZÓN PARA DAR POR FINALIZADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS COBIJADAS POR LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

En sentencia CSJ SL2586 de 15 de julio de 2020, la Sala de Casación Laboral recordó que en sentencia SL3520 de 2018 esa Corporación adoctrinoó que:

*“en los contratos laborales por duración de la obra o labor contratada, «el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral». Lo anterior, por cuanto «la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que, desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente».*

*Desde luego que, para la Corte, en esta última hipótesis, la empresa que alega la terminación de la obra, debe acreditar que ese hecho efectivamente ocurrió, en tanto que «en su calidad de dueña del negocio se encuentra en mejor posición probatoria para documentarse y acreditar la efectiva terminación de las actividades contratadas».*”.

Sin embargo, al abordar el tema de la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado entre las partes en los contratos a término fijo, explicó:

*“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.”.*

Posteriormente, en la misma providencia, refirió la Corte que en Colombia, contrario a lo dispuesto en la gran mayoría de países de América Latina y Europa, este tipo

de contratos a término fijo no limita o restringe el número de prórrogas en esta modalidad contractual, por lo que en la práctica se pueden presentar abusos, sobre todo en la fase de la extinción del plazo pactado entre las partes, en la medida en que en ese momento el empleador, de manera soterrada, prescinde de este tipo de trabajadores en situación de discapacidad, al decidir no renovar el vínculo laboral; señalando que es por tal situación que al operador judicial le corresponde buscar una solución que respete los derechos de los trabajadores en el contexto de este tipo de contratos, ya que esa facultad de la cual dispone el empleador no le otorga un poder absoluto para inobservar los derechos fundamentales del trabajador.

Bajo esas explicaciones, concluyó la alta magistratura que:

*“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 tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.*

*En consecuencia, la Corte adoctrina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente **del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados**. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad **la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial**; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora.”. (Negrilla por fuera de texto)*

## **EL CASO CONCRETO.**

No es objeto de controversia en esta sede, al no haber sido objeto de apelación por la parte actora en la sustentación del recurso de apelación, que: *i)* Entre el señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés y la sociedad Transperla del Otún S.A. existió una relación laboral regida por diez contratos de trabajo a término fijo entre el 4 de agosto de 2010 y el 5 de mayo de 2020; *ii)* Entre el señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés y la sociedad Servilujo S.A. existió un contrato de trabajo a término fijo por tres meses entre el 27 de noviembre de 2020 y el 26 de febrero de 2021.

Ahora bien, en lo que se centra la sustentación del recurso de apelación es en señalar que para el 26 de febrero de 2021 *-cuando finalizó la relación laboral con Trans Servilujo S.A.-*, el señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En ese sentido, aplicando lo dispuesto en la sentencia CSJ SL1817-2023, pasará la Corporación a analizar las pruebas documentales arrimadas al plenario, con el objeto de determinar si el señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés, para la fecha en que finalizó el contrato de trabajo con la sociedad Trans Servilujo S.A. *-26 de febrero de 2021-*, era una persona en estado de discapacidad protegida por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de acuerdo con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, tal y como pasa a hacerse:

En ese aspecto, es del caso referir que, antes de que se produjera la contratación del señor Reyes Manjarrés por parte de la sociedad Trans Servilujo S.A. el 27 de noviembre de 2021, esa entidad previamente remitió al accionante para que se le realizara el examen de ingreso por cuenta de la doctora Beatriz Elena García Cardona *-Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo y en Derecho Laboral y*

*Seguridad Social-*, quien el 18 de septiembre de 2020 emite certificado médico ocupacional con destino a Trans Servilujo S.A. -pág.89 archivo 03 carpeta primera instancia- en el que determina que el aspirante es **apto con restricciones**, indicando en las observaciones que se trata de un *“Paciente con antecedentes de reemplazo de rodilla derecha, adecuada evolución. Puede ingresar a sus funciones laborales como conductor con recomendaciones médicas para 6 meses.”*, y, a renglón seguido, emite las siguientes recomendaciones: i) Evitar posturas forzadas de rodillas; ii) Evitar posturas prolongadas mayores a 2 horas tanto de pie como sentado, pausas activas cada 2 horas por 10 minutos.

Así mismo, la especialista en medicina ocupacional le informa a la empresa contratante que el señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés es un *“Paciente con patología crónica de base controlada, pertenece a un grupo poblacional de mayor riesgo de complicaciones en caso de infección por covid-19.”*

Por lo expuesto, además de las recomendaciones impartidas, ordena que continúe con los controles ante la EPS.

Advertida de la condición de salud en la que se encontraba el señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés, siendo apto, pero con restricciones para ejecutar actividades como conductor, la sociedad Trans Servilujo S.A. decidió contratar al demandante el 27 de noviembre de 2020 para prestar sus servicios como conductor.

Estando en vigencia esa relación laboral, concretamente el 16 de diciembre de 2020, el trabajador asiste a consulta médica general, en la que se determina que el paciente padece una gonoalgia bilateral exacerbada por su actividad laboral como conductor, razón por la que el médico general establece que es urgente su remisión al especialista en medicina del trabajo -pág.6 archivo 03 carpeta primera instancia-

El 14 de enero de 2021 es valorado en interconsulta ambulatoria por el especialista en medicina del trabajo -págs.4 y 5 archivo 03 carpeta primera instancia-, estableciéndose que el paciente, producto de sus problemas en las rodillas y de su actividad laboral como conductor de buseta, tiene una gran limitación para la marcha.

El 1° de febrero de 2021, la EPS SOS S.A. remite a la entidad empleadora comunicación en la que informa que el señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés presentó en el mes de noviembre de 2020 incapacidad temporal, **superando el intervalo del cuadro agudo de su patología, que desvirtúa la prolongación de la incapacidad temporal**, agregando posteriormente que **el trabajador debe continuar con el manejo y seguimiento médico propuesto por ortopedia y cardiología, indicando que su estado de salud es poco probable que cambie y que por tanto ya no se está frente a un caso de incapacidad temporal sino de incapacidad permanente, ordenándole a la entidad empleadora que proceda a realizar un examen médico ocupacional para identificar las condiciones de salud que pueden verse agravadas o que puedan interferir en la labor** -pág.90 archivo 03 carpeta primera instancia-.

El 1° de marzo de 2021, un par de días después de la culminación del vínculo laboral con Trans Servilujo S.A. asiste a consulta especializada -págs.91 a 92 archivo 03 carpeta primera instancia-, en la que se determina que el paciente Jaime Alexander Reyes Manjarrés tiene una **discapacidad física** producto de problemas de su salud en ambas rodillas que derivaron en su reemplazo total, evidenciándose en el examen osteomuscular limitación de la marcha por dolor, con uso de bastón, con presencia de una deformidad en flexión de rodilla derecha de 30 grados, aumentándose el dolor al realizar extensión forzada, con debilidad de vasto medial bilateral, lo que ocasiona serias alteraciones en marcha, siendo evidente una limitación funcional; razones por las que se le **remite a la clínica del dolor y cuidados paliativos**.

Luego de finalizar la relación laboral el 26 de febrero de 2021, la sociedad Trans Servilujo S.A. remite el 2 de marzo de 2021 al señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés para que se le realice el correspondiente examen de egreso -pág.93 archivo 03 carpeta primera instancia-; mismo que fue ejecutado por el correspondiente médico en salud ocupacional, quien refiere que se trata de un trabajador que **presenta hallazgos que están en control en su entidad de salud, recomendándosele que debe continuar teniendo en cuenta todas las recomendaciones que se le han dado para que pueda seguir desempeñándose laboralmente en las tareas que realiza en su calidad de conductor.**

Al valorar las pruebas documentales recaudadas en el curso del proceso, es evidente que el trabajador Jaime Alexander Reyes Manjarrés padece un problema bilateral de sus rodillas que le impedían ejecutar a plenitud sus actividades como conductor de buseta al servicio de la sociedad Trans Servilujo S.A., al punto que en el examen de ingreso practicado el 18 de septiembre de 2020 se le puso en conocimiento a la entidad empleadora que el actor era apto pero con recomendaciones, sin embargo, a pesar de tener conocimiento del estado de salud del señor Reyes Manjarrés, que claramente reñía parcialmente con la actividad para la que aspiraba a ser contratado, Trans Servilujo S.A. decidió vincularlo a través de un contrato de trabajo a término fijo por tres meses; quedando demostrado que en ejecución de ese vínculo contractual su condición de salud empeoró, debido precisamente al desempeño de sus actividades como conductor, tanto así que el 1° de febrero de 2021 la EPS SOS S.A. remitió comunicación a la entidad empleadora en la que informa que, en el caso del señor Reyes Manjarrés **ya no se está frente a una incapacidad temporal, sino ante una incapacidad permanente, debido se superó el cuadro agudo de su patología; condición de salud que continuó empeorando ya que un mes después, el 1° de marzo de 2021 en consulta con especialista se determina precisamente que el accionante padece una discapacidad física derivada del reemplazo total de sus rodillas, generándose**

**en él una limitación funcional en la marcha, con presencia de una deformidad en la rodilla derecha, razón por la que debe ayudarse con un bastón para sus desplazamientos, lo que deriva en que el especialista lo remita a la clínica del dolor y cuidados paliativos.**

Como puede deducirse del relato anterior, en este caso se dan las condiciones previstas en la sentencia CSJ SL1817-2023 emitida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia para declarar a favor del demandante la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que es evidente que la gonalgia bilateral que se derivó del reemplazo total de rodillas, no ha tenido mejoría con el paso del tiempo y, por el contrario, su condición de salud que se vio exacerbada por la prestación del servicio como conductor de buseta al servicio de Trans Servilujo S.A. produjo, no solamente, que su estado ante la EPS SOS S.A. pasara de ser el de un paciente con incapacidad temporal a uno con incapacidad permanente, quedando definido el 1° de marzo de 2021 por parte del médico especialista que el señor Reyes Manjarrés es una persona en estado de **discapacidad** con serias limitaciones funcionales; deficiencias éstas que se catalogan de mediano a largo plazo, las cuales se constituyeron en una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, dado que, como se vio líneas atrás, sus padecimientos ocasionaron **una limitación importante para la marcha, incapacidad permanente para extender la rodilla, al punto que, en el examen de egreso se le recomienda que continúe con el tratamiento determinado por la EPS;** quedando suficientemente demostrado en el plenario que desde que la entidad empleadora decidió contratarlo el 27 de noviembre de 2020, tenía pleno conocimiento de la condición de salud que tenía el actor, siendo enterado también de la agravación de su condición de salud en vigencia del contrato de trabajo por cuenta de la EPS SOS S.A.; es decir que, la sociedad empleadora era consciente del estado de salud deficiente en el que se encontraba el trabajador para el momento en el que se finalizó la relación contractual; quedando entonces probado en el plenario que el señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés, para el 26 de febrero de 2021, era una trabajador en

estado de discapacidad cobijado por la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Bajo ese panorama, le correspondía a la entidad empleadora demostrar que el finiquito contractual obedeció a la configuración de una causa justa u objetiva o en su defecto, acreditar que la relación laboral fue finalizada con autorización del Ministerio del Trabajo; sin embargo, en este caso no se dan ninguna de esas dos circunstancias, ya que la terminación de la relación laboral se produjo por vencimiento del plazo y si bien, la sociedad Trans Servilujo S.A. le remitió la comunicación de no prórroga del contrato de trabajo más allá del 26 de febrero de 2021 el 12 de enero de 2021 -pág.1 archivo 03 carpeta primera instancia-, esto es, con una antelación no menor a treinta días como lo establece el numeral 1° del artículo 46 del CST, lo cierto es que, como lo ha sentado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en este tipo de casos le corresponde al empleador demostrar que la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades contratadas, esto es, como consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial, situación que no quedó demostrada en este caso, ya que la sociedad Trans Servilujo S.A. no trajo pruebas que acreditaran que a partir del 26 de febrero de 2021 desaparecieron las actividades atinentes a la conducción de buseta.

En el anterior orden de ideas, la terminación de la relación laboral por parte de Trans Servilujo S.A. el 26 de febrero de 2021 se torna ineficaz, lo que llevaría a la Corporación a ordenar el reintegro del señor Jaime Alexander Reyes Manjarrés; sin embargo, en este caso no es dable emitir esa orden judicial, ya que el trabajador en el interrogatorio de parte confesó que el fondo privado de pensiones Colfondos S.A. le reconoció y empezó a pagar la pensión de vejez a partir del 23 de diciembre de 2022 cuando cumplió los 62 años de edad, situación que permite concluir que a partir de ese momento el demandante dejó de pertenecer a la fuerza laboral; pero, ello no implica la exoneración de responsabilidad de Trans Servilujo S.A., pues al

haber terminado el contrato de trabajo del actor el 26 de febrero de 2021 cuando se encontraba gozando del fuero de estabilidad laboral reforzada, su contrato de trabajo no se finiquitó ese día, sino que se prolongó hasta un día antes de que empezara a disfrutar la pensión de vejez, esto es, hasta el 21 de diciembre de 2022, razón por la que se condenará a la entidad empleadora a reconocer y pagar, de la siguiente manera, los salarios y prestaciones sociales que el trabajador dejó de percibir entre el 27 de febrero de 2021 y el 21 de diciembre de 2022; rubros que no se han visto afectados por la prescripción:

Por concepto de salarios dejados de percibir desde el 27 de febrero de 2021 hasta el 21 de diciembre de 2022, se condenará a Trans Servilujo S.A. a reconocer y pagar a favor del actor la suma de \$20.903.348, con una base salarial del orden del SMLMV.

Ahora, con una base salarial equivalente al SMLMV más el auxilio de transporte, que en conjunto ascendían a las sumas de \$1.014.980 y \$1.117.172 respectivamente para los años 2021 y 2022; y por los 655 días que transcurrieron entre el 27 de febrero de 2021 y el 21 de diciembre de 2022, tiene derecho el demandante a que se le reconozcan las siguientes sumas de dinero: *i)* Por concepto de auxilio de cesantías la suma de \$1.946.053; *ii)* Por concepto de primas de servicios la suma de \$1.946.053; *iii)* Por concepto de intereses a las cesantías la suma de \$214.141. Dichas condenas deberán estar debidamente indexadas para el momento en el que se produzca el pago total de la obligación.

También se condenará a la sociedad Trans Servilujo S.A. a reconocer y pagar a favor del demandante la indemnización de 180 días establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que, con una base equivalente al salario mínimo legal mensual vigente para el 26 de febrero de 2021, arroja una condena por ese concepto del orden de \$5.451.156, la cual deberá estar debidamente indexada para el momento en el que se produzca su pago.

De esta manera queda resuelto el recurso de apelación interpuesto por la parte actora.

Costas en ambas instancias a cargo de la sociedad Trans Servilujo S.A. en un 100%, en favor del demandante.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO. REVOCAR** los ordinales **CUARTO, QUINTO, SEXTO** y **SÉPTIMO** de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito.

**SEGUNDO. DECLARAR** que el señor **JAIME ALEXANDER REYES MANJARRÉS** se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para el 26 de febrero de 2021 cuando la sociedad **TRANS SERVILUJO S.A.** decidió dar por terminado el contrato de trabajo por expiración del plazo.

**TERCERO. DECLARAR** ineficaz el acto jurídico emitido por la sociedad **TRANS SERVILUJO S.A** el 26 de febrero de 2023, por medio del cual la entidad empleadora dio por finalizado el contrato de trabajo que sostenía con el señor **JAIME ALEXANDER REYES MANJARRÉS**, vinculó contractual que se mantuvo vigente hasta el 21 de diciembre de 2022, al haberse desvinculado el demandante de la fuerza laboral a partir del 22 de diciembre de 2022 cuando empezó a disfrutar la pensión de vejez.

**CUARTO. CONDENAR** a la sociedad **TRANS SERVILUJO S.A.** a reconocer y pagar a favor del señor **JAIME ALEXANDER REYES MANJARRÉS** las siguientes sumas de dinero:

- a. *\$20.903.348 por concepto de salarios dejados de percibir entre el 27 de febrero de 2021 y el 21 de diciembre de 2022.*
- b. *\$1.946.053 por concepto de auxilio de cesantías.*
- c. *\$1.946.053 por concepto de primas de servicios.*
- d. *\$214.141 por concepto de intereses a las cesantías.*
- e. *\$5.451.156 por concepto de indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

**QUINTO. CONDENAR** a la sociedad **TRANS SERVILUJO S.A.** a reconocer y pagar la indexación de las sumas reconocidas a favor del demandante, al momento en que se produzca el pago de cada una de esas sumas de dinero.

**SEXTO. CONDENAR** en costas procesales en ambas instancias a la sociedad **TRANS SERVILUJO S.A.** en un 100%, en favor de la parte actora.

**SÉPTIMO. CONFIRMAR** en todo lo demás la sentencia recurrida.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**  
Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**  
Magistrada  
En uso de permiso

**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**  
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 de la Ley 2213 de 2022

**Firmado Por:**

**Julio Cesar Salazar Muñoz**  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 002 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

**German Dario Goez Vinasco**  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 003 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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: **9f53b78bf60b126c1944f8b13329c52b2d23e365981946e9aa7e6682243a0b0f**

Documento generado en 02/05/2024 08:08:33 a. m.

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