

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-** Las condiciones que debe cumplir una persona para que se le aplique la garantía de fuero por condiciones de salud son, una deficiencia física, como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función, una discapacidad o una minusvalía, la estabilidad laboral reforzada no están dirigidas a los trabajadores que padezcan cualquier enfermedad o disminución física, sino a quienes padecen una discapacidad moderada, severa o profunda./

**HECHOS:** Solicita el demandante que, tras declarar que él y la CONGREGACIÓN SIERVAS DEL SANTÍSIMO Y LA CARIDAD existió un contrato laboral a término indefinido, el que terminó sin justa causa por parte del empleador, encontrándose en estado de debilidad manifiesta por padecer una enfermedad adquirida en razón de su oficio. El Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín ABSOLVIÓ a la CONGREGACIÓN SIERVAS DEL SANTÍSIMO Y DE LA CARIDAD de todas las pretensiones incoadas en su contra por el demandante. Esta sala se contrae a analizar si la terminación del contrato de trabajo del actor obedeció a una justa causa y si es procedente ordenar el reintegro del trabajador examinando si el empleador se encontraba en la obligación de agotar el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estableciendo si el demandante es o no beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

**TESIS:** El contrato a término fijo, está regulado en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990 (...) Ahora, si el contrato de trabajo es a término fijo inferior a un año, sólo puede prorrogarse sucesivamente hasta por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no puede ser inferior a un año, y así sucesivamente. (...) En este último punto debe resaltarse que la manifestación de no prorrogar el contrato debe hacerse por las partes contratantes con no menos de treinta días antes de vencerse el término estipulado, si se está dentro de las tres primeras prórrogas, o del año, si éstas ya sucedieron, tal como lo dice el numeral primero del artículo en cita, so pena de que se prorrogue por un término igual al vencido. (...) se desprende que el contrato a término fijo, como su nombre indica, tiene como duración el plazo que fue expresamente estipulado y puede renovarse de manera indefinida, según expresa autorización del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo sin que por ello pierda su condición de contrato a término fijo para convertirse en un contrato a término indefinido. Entonces, es claro que el hecho que el contrato se renueve indefinidamente, ante el silencio de las partes en ningún caso lo convierte en un contrato a término indefinido, puesto que la ley sólo contempla la prórroga automática del contrato por un periodo igual al inicialmente pactado, más no contempla que por tal circunstancia se convierta en un contrato a término indefinido. Así lo analizó la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de julio 7 de 1998 posición que fue reiterada en la sentencia con Radicación N° 27034 del 5 de mayo de 2006 con ponencia del doctor Luis Javier Osorio López, donde se indicó: "En este orden de ideas, la contratación del demandante se ajusta a los presupuestos del artículo 4° del Decreto 2351 de 1965 que modificó en su momento los artículos 46 a 49 del Código Sustantivo de Trabajo, relativo al contrato a término fijo y que fue reproducido por el Tribunal en la decisión atacada. Del mismo modo, importa decir, que esta clase de contrato a término fijo de un año, como lo pone de presente el ad quem, apoyado en la decisión de esta Sala de la Corte que data del 12 de mayo de 1987 radicado 1013 y de acuerdo a lo previsto en dicha normatividad, cuando las partes manifiestan su intención de no prorrogarlo con una antelación de 30 días, se entiende renovado por un (1) año y así sucesivamente, esto es, que su renovación se repite en forma indefinida, pero sin perder su condición de definido por el hecho de ser prorrogado sucesivamente más allá de los tres años. (...) De lo anterior se concluye que el contrato laboral a término fijo suscrito entre la CONGREGACIÓN SIERVAS DEL SANTÍSIMO Y LA CARIDAD y el demandante ARLEY DE JESÚS

TABORDA PAREJA finalizó por vencimiento del plazo pactado, lo cual constituye una causal de terminación del contrato de trabajo, tal y como lo dispone el ordinal c) del art. 61 del CST, sin que el empleador tuviera la obligación de invocar una justa causa diferente a la expiración del plazo pactado, como lo alega el apoderado de la parte actora en su recurso..(...)Respecto al concepto de debilidad manifiesta la Corte Constitucional en la sentencia como la T302 de 2013, reiterada en la T-692 de 2015, señaló las condiciones que debe cumplir la persona que pretende que se le aplique la garantía del denominado fuero por condiciones de salud, así: "(i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía". Igualmente indicó, frente a la valoración de estas circunstancias, que resultaba irrelevante considerar la causa de la afectación, o si se ha realizado o no una calificación previa de invalidez.(...)La Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en manifestar que para que se active la garantía de estabilidad laboral reforzada es indispensable que el empleador tenga conocimiento del estado de debilidad manifiesta del trabajador. En sentencia con radicado 77593 del 18 de marzo de 2020 indicó: "De lo transcrito, se concluye que era el trabajador quien debía acreditar que, a la fecha de la desvinculación se encontraba en condición de especial protección, supuesto de hecho indispensable para hacerse merecedor de la protección de estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997"(...)En consecuencia y tal y como lo analizó la a quo, no hay lugar a declarar que el actor gozaba de una estabilidad laboral reforzada para el momento de la finalización del vínculo laboral, ya que no se probó que sus padecimientos le impidieran el desarrollo de sus funciones en condiciones normales o que el empleador tuviera conocimiento de los mismos, pues nótese que la cirugía realizada al actor, que fue la que le generó una incapacidad, data de casi dos años antes de la terminación de la relación laboral, sin que la incapacidad de 2 días de abril de 2015 sea prueba de que el actor estaba en una condición de salud que lo hiciera sujeto de estabilidad laboral reforzada, pues además que la misma se expidió el mismo día en que el actor debía presentarse a entregar el puesto de trabajo, según comunicación enviada con más de un mes de antelación, en esta ni siquiera se relaciona cual fue el padecimiento de salud que la originó, no pudiéndose deducir que el mismo lo hiciera sujeto de la protección de estabilidad laboral reforzada, ya que un padecimiento transitorio no tiene el carácter generar la aludida protección, además que para esa fecha ya el empleador le había comunicado la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, es decir, que no se evidencia que esta determinación obedeciera a su condición de salud, por lo que no procede la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que como se indicó, para el momento en que el empleador decidió no renovar el contrato de trabajo e invocar la causal legal de expiración del plazo pactado, no se demostró que el actor tuviera una condición de salud que edificara una barrera para interactuar con el entorno laboral, ni le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad o normalidad, por lo que conforme los razonamientos expuestos, las circunstancias descritas NO tienen la vocación de activar una estabilidad laboral reforzada en favor del aquí reclamante.

MP: ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 03/08/2024

PROVIDENCIA: SENRENCIA



**SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**  
**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**Medellín, tres de septiembre de dos mil veinticuatro**

**22-071**

Proceso: ORDINARIO LABORAL- **apelación sentencia**  
Demandante: **ARLEY DE JESÚS TABORDA PAREJA**  
Demandado: **CONGREGACIÓN SIERVAS DEL SANTÍSIMO Y LA CARIDAD**  
Radicado No.: **05001-31-05-023-2019-00451-01**  
Tema: reintegro por estado de discapacidad e indemnización Ley 361/97  
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia de primera instancia proferida en el proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 30** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

**1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES**

**1.1. LO PRETENDIDO**

Solicita el demandante que, tras declarar que él y la CONGREGACIÓN SIERVAS DEL SANTÍSIMO Y LA CARIDAD existió un contrato laboral a término indefinido, el que terminó sin justa causa por parte del empleador, encontrándose en estado de debilidad manifiesta por padecer una enfermedad adquirida en razón de su oficio, se CONDENE a la demandada a reintegrarlo al oficio que venía desempeñando desde el 27 de abril de 2006, con el consecuente pago de salarios con intereses, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, desde el despido hasta el reintegro, la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indemnización del artículo 91 numeral 5° del Decreto 1295 de 1994 por no haber presentado informe de la enfermedad profesional y las costas

del proceso. En forma subsidiaria solicita se condene a la indemnización por despido injusto del artículo 64 del CST.

## **1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:**

- ✓ Que laboró al servicio de la CONGREGACIÓN SIERVAS DEL SANTÍSIMO Y LA CARIDAD desde el 27 de abril de 2006 a través de un contrato a término indefinido en el cargo de oficios varios, para lo cual cumplía horario y recibía órdenes, realizando actividades como revocar, pintar, lavar patios, tumbar muros, ayudarles a las monjas ancianas que estaban enfermas a asistir a citas médicas, sacar restos mortales dentro de las bóvedas del convento, etc.
- ✓ Que el último salario que percibió fue de \$900.000 mensuales.
- ✓ Que en razón de las actividades que realizaba, especialmente las relacionadas con mantenimiento y pintura, adquirió una enfermedad de tipo laboral denominada síndrome del túnel carpiano, la cual comenzó en su mano derecha, por lo que fue intervenido quirúrgicamente el 14 de agosto de 2013 y posteriormente comenzó a padecer la enfermedad también en la mano izquierda, recibiendo recomendaciones por parte de la EPS como la de realizar labores con restricciones y no cargar pesos superiores a 15 kilogramos.
- ✓ Que el síndrome de túnel carpiano fue catalogado como enfermedad de origen general y no profesional, como debió haber sido, ya que adquirió la misma a causa de las labores que le tocaba desempeñar, pero el empleador nunca puso en conocimiento de la ARL su padecimiento, incumpliendo la obligación del Decreto 1295 de 1994 de reportar el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, cuya omisión genera una multa hasta de 200 salarios mínimos.
- ✓ Que en el mes de marzo de 2015 recibió una carta donde le notificaban el asunto “*No renovación del contrato suscrito el 27 de abril de 2006*”, sin justificar el motivo para dar por terminado el contrato de trabajo que era a término indefinido, pues a pesar de que allí se habla de que no será renovado el contrato a término fijo de tres meses, en realidad trabajó durante 9 años bajo la modalidad de término indefinido, desconociendo que en nuestra legislación no es posible celebrar un contrato por 3 meses que se prolongue por tanto tiempo, cuando el artículo 46 dispone que los contratos inferiores a un año solo pueden prorrogarse hasta por tres periodos iguales o inferiores.
- ✓ Que cuando fue despedido acababa de regresar de una incapacidad y estaba recibiendo tratamiento para el dolor en las muñecas por el síndrome del túnel carpiano lo que le dificulta trabajar y conciliar el sueño.

- ✓ Que debido al despido sin justa causa, se ha visto obligado a interrumpir los tratamientos necesarios para mitigar sus dolencias, ya que se quedó sin EPS y sin posibilidad de realizar aportes a la seguridad social.
- ✓ Que como liquidación del despido su empleador le pagó la suma de \$1.853.502, monto que no se ajusta a lo debido ya que laboró 9 años de manera constante sin firmar prorrogas inferiores o superiores a un año.

### **1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Controvirtió la **CONGREGACIÓN SIERVAS DEL SANTÍSIMO Y DE LA CARIDAD** el derecho pretendido oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, aduciendo que la relación laboral se rigió por un contrato a término fijo, el cual finalizó dándose el preaviso oportuno y al momento de la terminación el demandante se encontraba en perfecto estado de salud y su enfermedad túnel del carpo, la que no adquirió con ocasión del trabajo, había sido superada desde el 2012. Respecto a los hechos manifestó que no es cierto que el contrato de trabajo haya sido a término indefinido, ya que el mismo se suscribió el 27 de abril de 2006 por un término de 3 meses, el cual se fue prorrogando hasta volverse anual, así como tampoco son ciertas las labores que aduce el actor que desempeñaba, ya que su trabajo era en oficios varios y también debía hacer los mandados de la casa y acompañar a las religiosas a hacer mercado o asistir al médico, por lo que jamás desempeñó una labor que diezmará o pusiera en riesgo su estado de salud. Indicó que si bien el actor tuvo varias incapacidades durante los años 2012 y 2013, las cuales fueron respetadas y acompañadas por el empleador, este se recuperó en debida forma. Insistió en que la enfermedad del túnel carpiano del actor no tiene relación con su trabajo ya que este no desarrollaba ninguna tarea que pusiera en riesgo su salud. Agregó que al demandante se le entregó el preaviso de terminación del contrato de trabajo a principios del mes de marzo de 2015, es decir, con más de 30 días de antelación al vencimiento de la prórroga de un año. Reiteró que al momento de terminación del contrato el demandante no estaba en tratamiento médico alguno, por lo a este se le liquidó de conformidad con la Ley, aclarando que la finalización del vínculo laboral obedeció a la falta de responsabilidad del señor ARLEY para desempeñar su trabajo, sobre todos los días lunes o martes, cuando era puente festivo, oportunidades en que llegaba a media jornada, con pereza y mal humor o simplemente no llegaba, aunado a que no atendía a los pedidos del empleador o contestaba alzando la voz.

### **1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida el 9 de marzo de 2022, el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín **ABSOLVIÓ** a la **CONGREGACIÓN SIERVAS DEL SANTISIMO Y DE LA CARIDAD** de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor **ARLEY DE JESUS TABORDA PAREJA**, a quien condenó en costas, fijando las agencias en derecho en la suma de \$150.000.

Dentro del término concedido por la ley, la parte actora interpuso y sustentó recurso de apelación.

## **2. ARGUMENTOS**

### **2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR**

Indicó que las garantías referidas a la estabilidad laboral reforzada previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no están dirigidas a los trabajadores que padezcan cualquier enfermedad o disminución física, sino a quienes padecen una discapacidad moderada, severa o profunda, aunado a esto para que pueda prosperar dicha protección es necesario demostrar que el empleador estuviera enterado de dicha condición y que a pesar de conocerla despide al empleado sin la previa autorización de las autoridades administrativas del trabajo, tal como lo analizó la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 125 de 2022, donde se reiteró la sentencia SL 2797 de 2020 y SL 5181 de 2014.

Señaló que en el caso de autos se encuentra acreditado que el contrato que unió a las partes fue a término fijo inferior a un año, que inició el 27 de abril de 2006 y se prorrogó por tres periodos iguales hasta el 27 de abril de 2007, fecha a partir de la cual las prórrogas fueron de un año conforme lo estipula el CST y según carta de terminación de contrato allegada, al actor se le comunicó la no renovación de su contrato con una antelación superior a los 30 días de vencimiento del término estipulado, que era el 27 de abril de 2015, tal como lo exige la Ley, momento en el cual no se encontraba ni incapacitado ni con restricciones médicas, pues la última incapacidad había sido de 14 días en agosto de 2013 y si bien presentó otra incapacidad de 2 días con fecha 24 de abril de 2015 por enfermedad general, data para la cual precisamente se le había convocado a presentarse a hacer la entrega del puesto de trabajo, esto no constituye una causa para que el empleador se viese obligado a mantenerlo en el empleo o retractarse de la decisión de dar por terminado el contrato con justa causa, la cual le había sido comunicada desde marzo de 2015, cuando el trabajador no estaba en ningún tipo de tratamiento o con padecimiento de salud evidente, pues si bien este fue calificado una pérdida de capacidad laboral del 18.59% la misma fue estructurada con posterioridad a la terminación de la relación laboral.

De otro lado estimó que tampoco existía obligación por parte del empleador de reportar a la ARL el diagnóstico relativo a las afecciones del túnel del carpo del actor, pues quienes definen el origen de la patología y su porcentaje son las EPS, AFP o aseguradoras, sin que dentro de la relación laboral el demandante hubiera sido calificado por las entidades competentes, aunado a que este en su interrogatorio confesó que para el momento de la finalización del vínculo no padecía ninguna enfermedad y sin que los testigos traídos por este hubieren podido dar fe de las labores desempeñadas o la relación de causalidad entre estas y la patología que padecía ya que se trata de testigos de oídas que no tienen un conocimiento directo de los hechos.

En consecuencia, concluyó que el demandante no era sujeto de a protección laboral reforzada, pues no se acreditó un real estado de discapacidad, razón por la que el empleador no estaba obligado a concurrir a las autoridades del trabajo para obtener una autorización para terminar el contrato de trabajo, el cual finalizó por una justa causa por vencimiento del plazo pactado, al haberle informado con más de un mes la no renovación del contrato. De otro lado consideró que tampoco había lugar a reajustar la liquidación de prestación ya que las misma se realizó conforme a derecho.

## **2.2. APELACIÓN DEMANDANTE**

Señaló que no está de acuerdo con la afirmación de la a quo de que la terminación del contrato obedeció a una justa causa, pues el despido no fue debidamente motivado, ya que si bien la Ley establece que cuando se trate de un contrato a término fijo debe darse un preaviso con antelación de un mes, debe haber una justa causa para poder terminar ese contrato, más cuando el demandante llevaba muchísimos años laborando en la Congregación.

De otro lado indicó que en el proceso se probó que el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada, pues conforme a los documentos allegados se demostró los tratamientos médicos a que fue sometido el actor, donde se evidencia la existencia de restricciones y rehabilitación, aunado al dictamen que arrojó una pérdida de capacidad laboral superior al 15% y si bien la fecha de estructuración fue de junio de 2015 y él fue despedido el 24 de abril del mismo año, se evidencia que la merma de capacidad laboral tuvo relación con las labores ejercidas. Agregó que los testigos traídos al proceso dieron cuenta que lo vieron realizando su labor, además el empleador tuvo conocimiento del padecimiento del actor y el tratamiento que recibió para el diagnóstico enfermedad del túnel carpiano desde 2012 a 2015.

### **2.3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Únicamente presentó alegatos la parte actora insistiendo en que sí hay lugar a la protección a la estabilidad laboral reforzada, pues según el dictamen emitido por la Universidad de Antioquia se evidencia que el actor padece una merma de capacidad laboral del 18.59%, la cual tuvo relación con las actividades desempeñadas para la demandada, quien además conocía que el demandante padecía una enfermedad hace muchos años, debido a las incapacidades y permisos para sus tratamientos, ya que no es dable afirmar que el trabajador deje de asistir su puesto de trabajo sin que el empleador conozca la causa y en su caso debió ausentarse varias veces para acudir a los tratamientos médicos e incluso intervenciones quirúrgicas a raíz del padecimiento del síndrome del túnel carpiano. Agregó que al demandante no se le realizaron exámenes médicos de egreso y antes de empezar a laborar se encontraba en perfectas condiciones de salud. Por último resaltó que conforme a la jurisprudencia actual la protección a la estabilidad laboral reforzada se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo, independientemente de que se hubiese emitido o no certificado de pérdida de capacidad laboral.

### **3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO**

Se contrae a analizar si la terminación del contrato de trabajo del actor obedeció a una justa causa y si es procedente ordenar el reintegro del trabajador examinando si el empleador se encontraba en la obligación de agotar el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estableciendo si el demandante es o no beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

### **4. CONSIDERACIONES**

En primer lugar, se encuentra probado que entre el señor ARLEY DE JESÚS TABORDA PAREJA y la CONGREGACIÓN SIERVAS DEL SANTÍSIMO Y LA CARIDAD se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el día 27 de abril de 2006 estableciendo una vigencia inicial de 3 meses, conforme se visualiza a folios 1 y 2 del archivo 11 y que dicha relación laboral terminó el 27 de abril de 2015, habiéndole sido informado al trabajador con una antelación superior a 30 días al vencimiento sobre su no revocación, según consta a folios 4 y 37 del archivo 04.



Alega el apelante que a pesar de que el contrato a término fijo del actor fue preavisado de su terminación con una antelación a un mes, debió haberse invocado una justa, porque al llevar el actor tantos años laborando no podía terminarse sin la debida motivación.

El contrato a término fijo, está regulado en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, que es del siguiente tenor:

*“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 (3) años, pero es renovable indefinidamente.*

*1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*

*2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente...”. (Subraya la Sala).*

Según la norma antes transcrita, se exige que el contrato de trabajo a término fijo conste por escrito y se autoriza a las partes para celebrarlo por un período igual o inferior a tres años. Se advierte además que, si antes de vencerse el término estipulado ninguna de las partes avisa por escrito a la otra, con una antelación no inferior a treinta días, su determinación de no prorrogar el contrato, éste se entiende renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

Ahora, si el contrato de trabajo es a término fijo inferior a un año, sólo puede prorrogarse sucesivamente hasta por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no puede ser inferior a un año, y así sucesivamente.

En este último punto debe resaltarse que la manifestación de no prorrogar el contrato debe hacerse por las partes contratantes con no menos de treinta días antes de vencerse el término estipulado, si se está dentro de las tres primeras prórrogas, o del año, si éstas ya sucedieron, tal como lo dice el numeral primero del artículo en cita, so pena de que se prorrogue por un término igual al vencido.

De donde se desprende que el contrato a término fijo, como su nombre indica, tiene como duración el plazo que fue expresamente estipulado y puede renovarse de manera indefinida, según expresa autorización del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo sin que por ello pierda su condición de contrato a término fijo para convertirse en un contrato a término indefinido. Entonces, es claro que el

hecho que el contrato se renueve indefinidamente, ante el silencio de las partes en ningún caso lo convierte en un contrato a término indefinido, puesto que la ley sólo contempla la prórroga automática del contrato por un periodo igual al inicialmente pactado, más no contempla que por tal circunstancia se convierta en un contrato a término indefinido. Así lo analizó la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de julio 7 de 1998 posición que fue reiterada en la sentencia con Radicación N° 27034 del 5 de mayo de 2006 con ponencia del doctor Luis Javier Osorio López, donde se indicó:

“En este orden de ideas, la contratación del demandante se ajusta a los presupuestos del artículo 4° del Decreto 2351 de 1965 que modificó en su momento los artículos 46 a 49 del Código Sustantivo de Trabajo, relativo al contrato a término fijo y que fue reproducido por el Tribunal en la decisión atacada.

Del mismo modo, importa decir, que esta clase de contrato a término fijo de un año, como lo pone de presente el ad quem, apoyado en la decisión de esta Sala de la Corte que data del 12 de mayo de 1987 radicado 1013 y de acuerdo a lo previsto en dicha normatividad, cuando las partes manifiestan su intención de no prorrogarlo con una antelación de 30 días, se entiende renovado por un (1) año y así sucesivamente, esto es, que su renovación se repite en forma indefinida, pero sin perder su condición de definido por el hecho de ser prorrogado sucesivamente más allá de los tres años.” (subrayas propias)<sup>1</sup>

En este mismo sentido, la Corte Constitucional manifestó en la sentencia C – 016 de 1998, con ponencia del Magistrado Fabio Morón Díaz que “...el solo hecho de la renovación del contrato a término fijo no cambia la naturaleza del mismo, esto es, que una vez renovado se convierta en contrato indefinido. Ello dependerá del acuerdo de voluntades, las cuales en el marco de las disposiciones de ley que rijan la materia, podrán optar por la modalidad que más les convenga.”<sup>2</sup>

Así mismo es claro que la terminación del contrato a término fijo por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502)

En el presente asunto el contrato suscrito por las partes lo fue por un término de 3 meses, es decir, que inicialmente duró desde el 27 de abril de 2006 hasta el 26 de julio de 2006 y el mismo se prorrogó por primera vez desde el 27 de julio de 2006 hasta el 26 de octubre de 2006, la segunda prórroga fue desde el 27 de octubre de 2006 hasta el 26 de enero de 2007 y la tercera prórroga fue desde el 27 de enero de 2007 al 27 de abril de 2007. Después de cumplir esta tercera prórroga y no

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia, sentencia del 5 de mayo de 2006. Radicación N° 27034 M.P. Dr. Luis Javier Osorio López

<sup>2</sup> Corte Constitucional, sentencia T- 016 del 4 de febrero de 1998. Magistrado Ponente: Dr. Fabio Morón Díaz

enviar el preaviso de terminación del contrato con treinta días de anticipación a la fecha de terminación, se entiende que se prorrogó por un año, es decir desde el 27 de abril de 2007 hasta el 27 de abril de 2008 y ahí sucesivamente se siguió prorrogando por un año, lo que significa que para el año 2015, vencía el 27 de abril, y como el preaviso fue enviado por el empleador con una antelación superior a los 30 días de tal data, hecho no discutido por la parte actora, queda plenamente establecido que se cumplió con la obligación contemplada en el artículo 46 del C.S.T..

De lo anterior se concluye que el contrato laboral a término fijo suscrito entre la CONGREGACIÓN SIERVAS DEL SANTÍSIMO Y LA CARIDAD y el demandante ARLEY DE JESÚS TABORDA PAREJA finalizó por vencimiento del plazo pactado, lo cual constituye una causal de terminación del contrato de trabajo, tal y como lo dispone el ordinal c) del art. 61 del CST, sin que el empleador tuviera la obligación de invocar una justa causa diferente a la expiración del plazo pactado, como lo alega el apoderado de la parte actora en su recurso.

Al respecto conviene traer a colación lo dicho por la Sala en sentencia del 3 de julio de 2008 radicado 33396, en la cual se explicó el por qué el vencimiento del plazo fijo pactado no puede tener la connotación de un despido, y en esa oportunidad se puntualizó:

*“(...) según lo preceptuado en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6° del Decreto 2351 de 1965, y posteriormente subrogado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, **existen varios modos legales de terminación del contrato de trabajo que se enlistan en esta normatividad, dentro de los cuales se cuenta para lo que interesa al recurso de casación, con la expiración del plazo fijo pactado -literal c)- y la decisión unilateral en los casos de los artículos 7° del Decreto Ley 2351 de 1965 y 6° de la Ley 50 de 1990 -literal h-, donde no es dable confundir estas dos formas de finalización del vínculo y entrar a calificar el vencimiento del plazo como un “despido”, pues mientras la del literal c) requiere desde el momento de la celebración del contrato de trabajo, el concurso de voluntades para pactar una duración determinada o fija, en el evento del despido la terminación se origina en la voluntad unilateral del empleador de poner fin a la relación laboral con o sin justa causa.**(negrilla de la Sala)*

De otro lado, pretende el señor ARLEY DE JESÚS TABORDA PAREJA no sólo obtener el reintegro al cargo que desempeñaba al servicio de la CONGREGACIÓN SIERVAS DEL SANTÍSIMO Y LA CARIDAD, sino además la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que para el 27 de abril de 2015, data del fenecimiento del contrato, gozaba de estabilidad laboral reforzada debido a que desde muchos años atrás padecía del síndrome del túnel carpiano, lo que le generó múltiples tratamientos médicos e incapacidades. A su juicio, dichas circunstancias, y por sí solas, impedían la culminación del vínculo sin mediar el respectivo permiso del Ministerio de Trabajo, permiso que para el caso es inexistente, en tanto el empleador, aduce que su trabajador por lo menos para la fecha de terminación del contrato, NO era beneficiario de la garantía de estabilidad

laboral reforzada, no estaba incapacitado ni discapacitado, tampoco tenía restricciones médicas, aunado a que su desvinculación como trabajador obedeció a al vencimiento del plazo pactado, lo que se le comunicó oportunamente al trabajador.

Respecto al concepto de **debilidad manifiesta** la Corte Constitucional en la sentencia como la T-302 de 2013, reiterada en la T-692 de 2015, señaló las condiciones que debe cumplir la persona que pretende que se le aplique la garantía del denominado fuero por condiciones de salud, así: *“(i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía”*. Igualmente indicó, frente a la valoración de estas circunstancias, que resultaba irrelevante considerar la causa de la afectación, o si se ha realizado o no una calificación previa de invalidez.

Y es que conforme lo dispuesto en los artículos 13 y 54 de la Constitución Política, el Estado debe proteger en forma especial a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición física o mental, imponiéndole la obligación de garantizarles el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud. Es por ello, que la Corte Constitucional en sentencias como la C-531 de 2000, trazó unos lineamientos tendientes a que las personas con limitaciones tuvieran derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación, constituyéndose una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de dichos trabajadores, lo que consecuentemente ha comportado el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo aparejando además la aplicación de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario<sup>3</sup>, sentencia que además declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que carecía de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón de su limitación sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, encargada de constatar la configuración de una justa causa.

Ahora, tal y como se advirtió, la controversia gira en torno a establecer si a la luz del criterio jurisprudencial que ha manejado la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional frente al tema, por demás disímiles en algunos aspectos, el actor puede ser considerado sujeto de especial protección.

---

<sup>3</sup> Compatibilidad que también se avala en la sentencia 60242 de 2019. La indemnización deprecada comparte el mismo fundamento jurídico y presupuestos fácticos que el reintegro.

A través de sentencias como la T-351 de 2015, T-521 de 2016 y SU-049 de 2017 la Corte Constitucional indicó que el trabajador debía probar **la existencia de una condición de debilidad**, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias **objetivas de salud que impidan o dificulten sustancialmente al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador**, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que todas las personas “*en circunstancias de debilidad manifiesta*” tienen derecho constitucional a ser protegidas.

Sobre la materialización de ésta garantía la Corte Suprema de Justicia en principio, señaló la necesidad de acreditarse una limitación correspondiente a determinada pérdida de capacidad laboral (criterio recientemente modificado), **que además el empleador conociera de dicho estado de salud** y que terminara la relación laboral por razón de su limitación física sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social. En otros casos, atendiendo a las circunstancias particulares, consideró innecesaria una calificación previa del trabajador.

Quiere esto decir que dicha protección, NO se activa únicamente a favor de quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, es decir, que estén calificados y superen un margen del 15%, toda vez que lo realmente determinante es analizar las circunstancias de cada caso particular para efectos de establecer si la condición de salud de un trabajador cimentó un acto discriminatorio y desencadenó en un despido o terminación del contrato, aunque dicho acto quisiese ocultarse bajo el manto de una justa, pues los elementos de prueba deben llevar al operador jurídico a concluir que la terminación obedeció a un móvil distinto a la discapacidad, concepto que debe ser entendido en un sentido amplio, como una reducción de una capacidad para trabajar, para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal.

En sentencias SU-087 de 2022 y SU-061 de 2023, la Corte Constitucional explicó que para la aplicación del fuero de salud se requiere la demostración de tres supuestos:

*“(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.”*

Frente al primero, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo en los casos donde se puede evidenciar que opera el fuero de estabilidad, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<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.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</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.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</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 condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</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.</p>

La Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en manifestar que para que se active la garantía de estabilidad laboral reforzada es indispensable que el empleador tenga conocimiento del estado de debilidad manifiesta del trabajador. En sentencia con radicado 77593 del 18 de marzo de 2020 indicó:

“De lo transcrito, se concluye que era el trabajador quien debía acreditar que, a la fecha de la desvinculación se encontraba en condición de especial protección, supuesto de hecho indispensable para hacerse merecedor de la protección de estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997(...)”.

Así mismo, en sentencia 67425 aclaró que si bien el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que su empleador acredite la ocurrencia real de la causa alegada, tal presunción no lo exime de probar que aquel tenía conocimiento de tal situación.

En este aspecto, tal criterio aún pervive, según el cual lo importante es que el trabajador padezca una situación de discapacidad en un *grado significativo*, debidamente conocida por el empleador, claro está, al momento de la terminación del contrato. Consúltense las sentencias SL-083-2023 SL3147-2022 SL546-2022, SL4632-2021, SL4228-2021.

Y es que si el empleador desconoce las condiciones de salud de su subalterno, mal haría en predicarse que el despido lo fue con causa u ocasión de ello o que pueda enmarcarse en un criterio

discriminatorio. Y ello es lógico pues debe acreditarse un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

Ahora, el criterio que recientemente sí varió la Sala de Casación Laboral, se cierce en la identificación del concepto de discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001 de cara a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ilustrativo resulta el pensamiento plasmado en la sentencia SL-1154 de 2023, cuando adujo que:

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- (i) La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, **a mediano y largo plazo.**
- (ii) La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «*cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad*». La Sala destaca que el término *discapacidad* empleado en este precepto debe entenderse como «*algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo*».

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

- a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
- b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
- c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo (...)

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 (...)

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

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.

Debe pues examinarse, NO sólo el conocimiento que tenía el empleador de las condiciones de salud del reclamante, sino además encasillarlas en los criterios reseñados en la providencia en mención, pues NO cualquier afectación a la salud genera una estabilidad laboral reforzada.

En sentencia SL1887-2021, la Sala de Casación Laboral reiteró que quien alega una justa causa o una causal objetiva, para fenecer el contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad, enerva la presunción discriminatoria<sup>4</sup>, criterio replicado con posterioridad.

En sentencia SL 2586 de 2020 la Corte precisó que el vencimiento del plazo no constituye una causal objetiva, aunque si legal para terminar el contrato de trabajo y que por ende en estos casos

---

<sup>4</sup> Similar pensamiento se plasma en la SL2280-2021, SL1541-2021, SL2687-2020 y SL1360-2018.



es necesario analizar si la finalización del vínculo estuvo precedida de un criterio discriminatorio en razón del estado de salud. En esta oportunidad dijo la Corte:

*“La causa objetiva o principio de razón objetiva es un aspecto que debe buscarse en los hechos, en la realidad. Por tanto, la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación de los contratos de trabajo. Por ejemplo, la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos (lit. h, art. 61 CST), no necesariamente es una causa objetiva. De esta forma, causa objetiva y causal legal de terminación de los contratos no siempre coinciden, de manera que habrá causas legales de terminación en los que el componente subjetivo se encuentran presente.*

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 está 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, continúa en vigencia el vínculo laboral.

(...)

Por lo anterior, es deber del intérprete judicial buscar una solución respetuosa de los derechos de los trabajadores en el contexto de los contratos a término fijo, pues esta modalidad no es una coraza compacta y hermética que impida la vigencia de los derechos fundamentales en su interior. Tampoco dota al empleador de un poder omnímodo en la empresa ni una licencia para inobservar los derechos fundamentales en el trabajo.

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».

Adicionalmente, la protección de las personas con discapacidad la garantizan normas de alta jerarquía y amplio espectro, como los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y hoy en día la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, instrumentos que hacen parte del bloque de constitucionalidad y que, sin duda, están llamados a operar en todas las formas contractuales. 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. (...)

Posición reiterada en sentencia SL 1325 de 2024

En el presente asunto según las pruebas allegadas, se tiene que cuando se le comunicó al actor la decisión de no prorrogar más su contrato, esto es, en marzo de 2015, así como para la fecha de terminación del vínculo, 27 de abril de 2015, el señor ARLEY DE JESÚS TABORDA PAREJA no se encontraba incapacitado o con un tratamiento médico en curso, ni se evidenciaba que tuviera una condición de salud que le impidiera o dificultara la realización de sus funciones, pues según la historia clínica allegada da cuenta que para el año 2012 había sido diagnosticado con SINDROME DEL TUNEL CARPIANO LEVE IZQUIERDO Y MODERADO DERECHO, lo que generó que se le ordenaran varias terapias por fisioterapia y terapia física (folios 5/15 archivo 04) y que en agosto de 2013 se le generó una incapacidad por 30 días después de que se le realizara cirugía (fl 20, 24 /25 archivo 04), sin embargo no hay prueba de que el empleador conociera dicha condición de salud, pues no se allegó ninguna constancia de que se hubiera remitido al patrono algún tipo de recomendación médica o algún otro documento donde se le hubiera informado de su estado de salud, ya que el solo hecho de que el actor hubiera sido intervenido quirúrgicamente y que después de esto se hubiere generado una incapacidad no deriva en que el empleador tuviera certeza de su padecimiento, aunado a que la incapacidad por dicho diagnóstico data del 19 de septiembre de 2013 es decir, casi 2 años antes de la finalización del vínculo laboral, sin que haya prueba que después de la cirugía el actor haya tenido restricciones o recomendaciones para realizar su labor y menos que estas hubieran sido informadas al empleador.

Ahora, si bien a folio 32 reposa incapacidad por 2 días con fecha del 24 de abril de 2015, para tal data ya al actor se le había comunicado sobre la no renovación del contrato de trabajo, aunado a que en la misma no se refiere que esté relacionada con el diagnóstico antes señalado y que el señor ARLEY DE JESÚS confesó en su interrogatorio que para el momento de terminación del vínculo no tenía ninguna enfermedad, que él se había enfermado antes del túnel carpiano por lo que lo operaron y le mandaron una carta que no podía hacer fuerza, de la cual, por demás no hay constancia en el plenario.

Así mismo, tampoco el demandante logró demostrar que sus padecimientos hubieran sido evidentes durante el vínculo laboral, al punto que le impidieran o dificultaran el desarrollo de su función y menos de que el empleador hubiera tenido conocimiento de los mismos, pues según lo relataron los testigos de la demandada, los señores ELEAZAR MONTOYA MORENO y MARTA LUCIA MARIN VARGAS, compañeros de trabajo del actor, estos ni siquiera sabían que el actor tuviera alguna enfermedad, lo cual no fue desvirtuado por el demandante, ya que no allegó ninguna prueba que diera cuenta que la demandada sabía de sus diagnósticos o que el deterioro en su salud era ostensible, pues los testigos traídos por este, los señores JOHN JAIRO RIOS ORTÍZ y CRUZ

ELENA RAMIREZ DE TABARES, no les consta nada de lo ocurrido en la relación laboral ya que su conocimiento parte de lo que el actor les contó, ya que se trata de personas ajenas a la misma.

Ahora, al interior del proceso se practicó dictamen al señor TABORDA PAREJA en el cual se determinó que tenía una pérdida de capacidad laboral del 18.59% con fecha de estructuración del 6 de junio de 2015, es decir, con posterioridad al fenecimiento del vínculo laboral, documento en el cual se relacionan apartes de la historia clínica que coinciden con las allegadas al proceso, lo que significa que no hay ninguna que dé cuenta que para el momento del fenecimiento del vínculo laboral tenía una condición de salud que impidiera el desarrollo de su labor o que se encontrara en tratamiento médico o con algún tipo de recomendación o restricción.

En consecuencia y tal y como lo analizó la a quo, no hay lugar a declarar que el actor gozaba de una estabilidad laboral reforzada para el momento de la finalización del vínculo laboral, ya que no se probó que sus padecimientos le impidieran el desarrollo de sus funciones en condiciones normales o que el empleador tuviera conocimiento de los mismos, pues nótese que la cirugía realizada al actor, que fue la que le generó una incapacidad, data de casi dos años antes de la terminación de la relación laboral, sin que la incapacidad de 2 días de abril de 2015 sea prueba de que el actor estaba en una condición de salud que lo hiciera sujeto de estabilidad laboral reforzada, pues además que la misma se expidió el mismo día en que el actor debía presentarse a entregar el puesto de trabajo, según comunicación enviada con más de un mes de antelación, en esta ni siquiera se relaciona cual fue el padecimiento de salud que la originó, no pudiéndose deducir que el mismo lo hiciera sujeto de la protección de estabilidad laboral reforzada, ya que un padecimiento transitorio no tiene el carácter generar la aludida protección, además que para esa fecha ya el empleador le había comunicado la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, es decir, que no se evidencia que esta determinación obedeciera a su condición de salud, por lo que no procede la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que como se indicó, para el momento en que el empleador decidió no renovar el contrato de trabajo e invocar la causal legal de expiración del plazo pactado, no se demostró que el actor tuviera una condición de salud que edificara una barrera para interactuar con el entorno laboral, ni le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad o normalidad, por lo que conforme los razonamientos expuestos, las circunstancias descritas NO tienen la vocación de activar una estabilidad laboral reforzada en favor del aquí reclamante.

En los términos expuestos, se CONFIRMARÁ la decisión adoptada por la a quo.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por no haber tenido éxito en el recurso. En esta instancia se fijan las agencias en derecho en la suma de \$50.000.

#### 4 DECISIÓN DEL TRIBUNAL

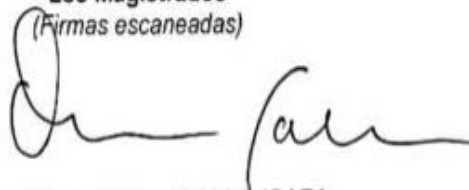
Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**

**PRIMERO: CONFIRMA** la sentencia proferida el 9 de marzo de 2022 por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor **ARLEY DE JESÚS TABORDA** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 8.401.781, contra la **CONGREGACIÓN SIERVAS DEL SANTISIMO Y DE LA CARIDAD**, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

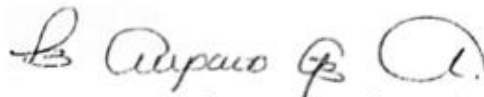
**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo del demandante por no haber tenido éxito en el recurso. En esta instancia se fijan las agencias en derecho en la suma de \$50.000.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados  
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso: ORDINARIO LABORAL- **apelación sentencia**  
Demandante: **ARLEY DE JESÚS TABORDA PAREJA**  
Demandado: **CONGREGACIÓN SIERVAS DEL SANTÍSIMO Y LA CARIDAD**  
Radicado No.: **05001-31-05-023-2019-00451-01**  
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**  
Fecha de la sentencia: **03/09/2024**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy **04/09/2024** desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
**Secretario**