

TEMA: VIABILIDAD DE LA MUTACIÓN DEL CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO POR FIJO - Los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas a fin de establecer la unidad de la relación laboral, pues es sabido que las empresas han adoptado prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el vínculo contractual. / **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** - no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral definitivo, ni un porcentaje de calificación, si es forzoso acreditar, otros supuestos. / **REINTEGRO LABORAL** – de acuerdo al artículo 26 de la ley 361 de 1997 / **LIBRE CONVENCIMIENTO/**

HECHOS: En instancia se concedió lo pretendido por el demandante indicando que este tenía derecho a la protección establecida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues a la fecha en que se terminó su contrato, presentaba una discapacidad que le impedía realizar sus labores de manera adecuada, ordenando su reintegro. La pasiva por su parte manifestó que el actor demostró tener una limitación mas no una discapacidad; atendiendo dichos supuestos, y considerando que la sociedad demanda solo sustentó la alzada frente a la orden de reintegro, la sala a de considerar si se encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, y la factibilidad del reintegro.

TESIS: (...) Para el órgano de cierre de la justicia Ordinaria Laboral, se deben comprobar unos parámetros objetivos frente a la estabilidad laboral reforzada; Concibiendo la deficiencia, como “«los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». De modo que en armonía con lo previsto en la Convención estas pueden ser físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.”. Exaltándose que no “toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.” En tanto, la primera “hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas”, y la segunda, “va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.”, siendo fundamental comprender que la discapacidad no debe ser considerada como una enfermedad, sino como una condición que requiere ajustes y adaptaciones para avalar la igualdad de oportunidades. (...) Cuando se pone fin a un contrato laboral sin solicitarse previamente el permiso del Ministerio del Trabajo, se activa la presunción de despido discriminatorio. Sin embargo, dicha inferencia puede ser desvirtuada, dado que, atendiendo las cargas probatorias, tanto a la parte actora como a la pasiva, les corresponde acreditar unos supuestos. (...) sí las cosas, es relevante señalar que para la fecha en que se le puso fin al contrato, el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada. Esto se debe a que demostró que tenía una condición de salud que le impedía y dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades y, ello es así, en tanto, como se pudo evidenciar, contrario a lo manifestado al sustentar la alzada, el mismo presentó una reubicación de su puesto de trabajo, fue calificado con pérdida de capacidad laboral antes de la finalización del vínculo, y tal situación fue conocida por el empleador. Además, se le efectuó un examen de aptitudes, donde se dejaron consignadas sendas restricciones frente a las labores que podía ejecutar. Resulta desconcertante la razón por la cual se realizó esta revisión, ya que su finalidad práctica fue conocer el estado de salud del trabajador. Sin embargo, un día después de llevar a cabo la misma, se dio por terminada la relación laboral, a pesar de que la empresa tenía conocimiento documentado del deterioro en su condición de salud. (...) Luego no logró la empleadora acreditar que la culminación

del acuerdo laboral con el actor tuvo fundamento en una justa causa objetiva, ni en una transacción, razón por la cual, resulta procedente el reintegro.

M.P: LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 01/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISION LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	Ramón Antonio Ossa Granada
DEMANDADOS	Mercados L. Pineda S.A.S Juan David Pineda Duque Libardo Antonio Pineda Arango
PROCEDENCIA	Juzgado 02 Laboral del Circuito de Bello
RADICADO	05088 3105 002 2023 00045 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 206 de 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	estabilidad laboral reforzada - Ley 361 – reintegro – pago 180 días de salario – Modalidad contractual – transacción
DECISIÓN	Confirma

En la fecha, **primero (01) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas: María Eugenia Gómez Velásquez, Luz Patricia Quintero Calle, y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento con relación a los recursos de apelación interpuestos por los apoderados del señor **Ramón Antonio Ossa Granada** y de **Mercados L. Pineda S.A.S**, contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, dentro del proceso ordinario laboral donde también fueron demandados **Juan David Pineda Duque y Libardo Antonio Pineda Arango**. Radicado único nacional 05088 3105 **002 2023 00045** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto estudiado,

discutido y aprobado mediante acta **Nº 025** que se plasma a continuación:

Antecedentes

Considerando los aspectos que deben ser decididos por la Sala, se tiene que el demandante pretende se declare: **1.** Que fue despedido en razón a su limitación física, la cual era conocida por los demandados y, sin mediar autorización del Ministerio. **2.** Que la terminación del contrato no produjo efectos. Como consecuencia de ello, pide condena de manera individual, conjunta o solidaria a reintegrarlo a su puesto de trabajo en forma inmediata y sin interrupciones, con el correspondiente pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte y cualquier otro concepto laboral devengado desde la fecha de finalización del vínculo hasta el momento en que se concrete su reincorporación. Ruega también la cancelación de una suma equivalente a 180 días de salario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como los intereses o indexación y las costas.

En respaldo y para lo pertinente, sostiene que se vinculó laboralmente, en un principio, con los señores Juan David Pineda Duque y Libardo Antonio Pineda Arango. Esto ocurrió mediante un contrato verbal celebrado el 23 de mayo de 2007, para desempeñar el cargo de mayordomo en la finca La Peña, propiedad de dichas personas, con retribución de un salario mínimo. Que a raíz de las patologías que comenzó a padecer, especialmente la pérdida repentina de la fuerza y un dolor constante en la columna lumbar, sus empleadores determinaron, de manera unilateral, su reubicación en el establecimiento de comercio Mercados L. Pineda, cambio que se dio en

mayo de 2018, sin interrupción en la prestación del servicio. Que su relación laboral se extendió en el tiempo, debido a la suscripción de una serie de contratos irregulares e indeterminados. Estos acuerdos, algunos a término fijo y otros indefinidos, eran impuestos para su firma bajo amenaza de despido, aprovechándose sus empleadores de su condición de analfabetismo, ya que no sabe leer ni escribir. Afirma que el 11 de diciembre de 2020, le fue terminada la relación laboral argumentándose:

"... la empresa ha decidido, en atención a la facultad que le otorga la ley, dar por terminado el contrato el día de hoy, y se le reconocerá el pago de los días faltantes para su terminación por vencimiento del contrato a título de indemnización, valor que se incluirá en su liquidación definitiva de prestaciones sociales".

Ese mismo día, se le conminó a firmar un acuerdo de transacción, en el cual se estableció:

"... entre nosotros, de una parte, RAMON ANTONIO OSSA GRANADA y la empresa MERCADOS L. PINEDA SAS, de la otra, se han celebrado los siguientes contratos de trabajo, cuyos extremos son el 17 de junio de 2020 y la fecha de terminación el 11 de diciembre de 2020. Esta terminación se realizó de forma anticipada, y se acordó con el trabajador RAMON ANTONIO OSSA GRANADA que los días faltantes para la terminación del contrato serán pagados a título de indemnización, los cuales corresponden a 6 días".

Asevera que fue despido sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo y a pesar de conocer sus patronos su estado de salud, teniendo en cuenta que le fue otorgada, por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, una PCL del 34,44%, estructurada el 3 de julio de 2020, además, había sido reubicado en atención a los diagnósticos presentados. Adicionalmente, en el examen médico de egreso, practicado el 17 de diciembre de 2020, se describen las recomendaciones médicas y las dolencias que presentaba, tales como trastorno de refracción, osteocondritis de la columna vertebral, lesiones

del hombro y lumbago no especificado y, se indicaba que se trataba de un retiro con patología en seguimiento en la EPS. Puntualiza que para la fecha en que promovió la acción continuaba bajo estricta vigilancia médica.

En auto del **03 de febrero de 2023, se admitió y ordenó dar trámite a la acción.** Debidamente enterados de la actuación los demandados, Juan David Pineda Duque y Libardo Antonio Pineda Arango, actuando como personas naturales y en calidad de representante de Mercados L. Pineda S.A.S., respondieron conjuntamente, admitiendo la fecha de nacimiento del demandante y su labor como mayordomo. Aclararon que inicialmente se suscribió un contrato, liquidándose todas las acreencias relacionadas con esta función. Posteriormente, firmaron un nuevo acuerdo para que el actor desempeñara otra actividad debido a la carga administrativa y los costos adicionales que esto generaba. Con relación a los restantes supuestos no les constan o no son ciertos; no obstante, defendieron su postura, argumentando que el demandante conoció y aceptó los términos de los acuerdos suscritos, ya que recibió su liquidación cada vez que finalizaba un contrato, sin presentar objeciones. Que, para la fecha de finiquito del vínculo, el señor Ramón no presentaba pérdida de capacidad laboral, ya que esta condición se determinó posteriormente. Además, el examen de retiro indica que el estaba apto para trabajar y que las recomendaciones médicas eran simplemente observaciones para el desempeño de su función, sin que se evidenciaran impedimentos para llevar a cabo su actividad. Además, el demandante recibió llamados de atención durante su vinculación. **Se opusieron a la prosperidad de las pretensiones** y formularon las excepciones de mérito de: cobro de lo no debido y de lo no causado, buena fe de la pasiva y mala fe del actor, falta de legitimación por

activa y prescripción.

La primera instancia culminó con sentencia proferida por el **Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello Antioquia, el 04 de septiembre del presente año**, en la que declaró ineficaz la terminación del contrato de trabajo existente entre el señor Ramón Antonio Ossa Granada con Mercados L. Pineda S.A.S.. Como consecuencia, le ordenó a la sociedad que lo reintegrara a un cargo compatible con su discapacidad, junto con el pago de los salarios y prestaciones que dejó de percibir desde el 12 de diciembre de 2020 hasta la fecha de su reincorporación. Estos valores deberán ser indexados al momento de su desembolso. Dispuso que la empresa deberá realizar los aportes correspondientes a los subsistemas de pensión y salud durante el mismo periodo, teniendo en cuenta el salario mínimo legal mensual vigente. Condenó a Mercados L. Pineda S.A.S. al pago de 180 días de salario, lo que equivale a \$5.266.800, monto que deberá ser indexado en la fecha de cancelación. Absolvió a David Pineda y Libardo Antonio Pineda, e impuso costas a cargo de la empresa accionada.

Determinó el a quo, en lo que respecta a la sociedad Mercados L. Pineda S.A.S., que como empleadora sería la responsable de las obligaciones derivadas de la sentencia, a pesar de que el demandante trabajó para Libardo Pineda desde 2007 hasta 2018, a partir de esta anualidad se le comunicó que su nuevo empleador sería la empresa, y él aceptó firmando un nuevo convenio laboral, en el cual se realizó un cambio de oficio.

Basándose en las confesiones de los demandados durante los interrogatorios, en los que manifestaron que las labores desplegadas

por Libardo de 2018 a 2020 nunca cambiaron, consideró anómala la liquidación de los contratos después de 11 meses, concluyendo que la relación se dio mediante un solo contrato a término indefinido, desde el 13 de mayo de 2018 hasta el 11 de diciembre de 2020.

En lo atinente al reintegro, citó precedentes de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral, tanto antes como después del cambio de criterio en el año 2023, para definir que, independientemente de la perspectiva adoptada, se llegaba a la misma conclusión, ello es, que el demandante tenía derecho a la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la fecha en que se terminó su contrato, ya que presentaba una discapacidad que le impedía realizar sus labores de manera adecuada, y el empleador estaba al tanto de su condición de salud desde el momento en que Colpensiones le informó de la pérdida de capacidad laboral del 31.34%. Además, las patologías que padecía le generaban barreras en el desempeño normal, como lo demostraba una comunicación de 2019 en la que se le notificó un cambio en sus tareas debido a su estado, adicional a que Libardo indicó que trabajaban juntos porque Ramón no podía llevar a cabo ciertas actividades, y el día antes de finalizar el contrato, se sugirió la reubicación y se emitieron recomendaciones.

Estableció que la demandada no logró desvirtuar la presunción establecida a favor del actor, ni probar una causa objetiva para la terminación del contrato. Aunque se afirmó que el demandante era difícil y recibió varios llamados de atención, esto no fue la razón indicada en la carta de terminación del vínculo. Además, si se considera que el contrato era a término fijo y que la causa de finiquito era la expiración del plazo pactado, no se cumplió con el preaviso requerido por la ley, 30 días de anticipación.

En lo que respecta a la transacción suscrita el 11 de diciembre de 2020, señaló que esta no contiene una anuencia o acuerdo mutuo con respecto al fenecimiento del vínculo. Simplemente se reitera lo que se le comunicó por escrito en esa misma fecha, es decir, el pago de seis días como indemnización, sin que se describiera un acuerdo mutuo. Por lo tanto, ordenó el reintegro del demandante, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social desde el 12 de diciembre de 2020, así como la cancelación de los 180 días de salario establecidos en la Ley 361 de 1997.

Inconformes las partes interpusieron **recurso de apelación**, así:

Demandante, peticiona la modificación en lo que respecta a la absolución de Juan David Pineda como persona natural en relación con las acreencias condenadas a Mercados L. Pineda S.A.S., para ello argumenta que este, como administrador e hijo del dueño de dicha sociedad, tenía una influencia subordinante sobre su actividad. Además, señala que en su historial laboral se registra tal nombre con cotizaciones hasta diciembre de 2018, es decir, después de que se firmó el contrato con Mercados L. Pineda S.A.S., lo que evidencia que continuó ejerciendo como empleador.

Mercados L. Pineda S.A.S., pide la revocatoria, arguyendo para ello que no se demostró que el señor Ramón presente una discapacidad, sino una limitación. Que los demandados actuaron de buena voluntad al modificar su lugar de trabajo, por lo que no se cumplen los requisitos para otorgar la protección solicitada. Además, alega que la terminación del contrato se realizó de manera legal a través de una transacción suscrita de manera voluntaria.

Expresa que la forma de vinculación a través de contratos a término fijo es una posibilidad contemplada en la ley, y que también es legal liquidar estos contratos y darlos por terminados cuando se cumplen los requisitos para su culminación. Sostiene que no queda claro en el proceso que el finiquito se debió a la condición de salud del actor

Finalmente, indica *"entonces en estos términos, la apelación va contra cada uno de los ítems que generan condena en contra de L. Pineda"*.

De la oportunidad para **presentar alegatos** hizo uso la parte demandada, argumentando que el fallo desconoce las pruebas presentadas, la normativa vigente y el debido proceso. Sostiene que el contrato fue terminado por justa causa, mediando comunicación que superó el mes de antelación establecido por la ley, recibiendo el trabajador la liquidación sin presentar reclamo alguno, interpretándose erróneamente la transacción sugiriéndose que no refleja una manifestación conjunta de voluntad, a pesar de que las cláusulas del documento indican lo contrario y fue suscrito por el actor.

Además, aduce que no se demostró que el demandante tenga una discapacidad, ya que esto implica una limitación significativa en una parte del cuerpo que impida a la persona llevar a cabo actividades convencionales. Que los resultados del examen médico respaldan la capacidad del señor Ramón para trabajar y que el finiquito obedeció a una justa causa que no está relacionada con su estado de salud, por tal, no existe base para emitir una condena por reintegro y pago de salarios y prestaciones.

Por último, alega que se debe declarar probada la excepción de prescripción.

El Demandante, aduce que demostró los supuestos establecidos por la jurisprudencia de la Corte Constitucional y especializada para darle aplicación al beneficio de la estabilidad laboral reforzada, en tanto, cuenta con varios diagnósticos que le dificultan su desempeño laboral y que estos fueron conocidos por los demandados, adicional a que **no** existió razón alguna para su desvinculación.

En cuanto a la responsabilidad de las personas naturales involucradas, destaca que su historia laboral muestra que en la fecha en que se declaró la relación laboral con la empresa Mercados L. Pineda, también estaba registrado en el sistema de pensiones a nombre de los codemandados, lo cual respaldaría su solidaridad.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones

Sea lo primero recordar, a fin de dar solución al recurso de apelación, en especial frente a la manifestación genérica realizada por la demandada, de que la alzada se encuentra dirigida frente a todos los puntos objeto de condena, que el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984 prevé:

"Quien interponga el recurso de apelación en proceso civil, penal o laboral deberá sustentarlo por escrito ante el Juez que haya proferido la decisión correspondiente, antes de que se venza el término para resolver la petición de apelación. Si el recurrente no sustenta la apelación en el término legal, el juez mediante auto que solo admite el recurso de reposición, lo declarará desierto. No obstante, la parte interesada podrá recurrir de hecho.

Sustentando oportunamente, se concederá el recurso y se enviará el proceso al superior para su conocimiento."

A su vez, el artículo 66 A del CPTSS, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, consagra:

"La sentencia de segunda, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación."

Esta última disposición fue declarada exequible condicionalmente por la Corte Constitucional mediante sentencia C-968 de 2003, en el entendido que las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales *mínimos irrenunciables* del trabajador. De modo que el principio de consonancia que allí se consagra, consiste en que, entre la sentencia de segunda instancia y el objeto de la alzada debe existir plena correspondencia, lo que significa que, por regla general, al juzgador le está vedado apartarse de las **materias** que le propone el apelante.

De conformidad con ello, el impugnante está igualmente obligado a indicar de manera clara los puntos o aspectos respecto de los cuales espera su modificación, adición o revocatoria, porque de no ser así, se asume que está de acuerdo con lo que se deja libre de ataque. De ahí que le corresponda al recurrente indicar cuáles son los temas objeto de disenso, sin que ello implique la exigencia o el cumplimiento de fórmulas o solemnidades sacramentales en la sustentación, de modo tal que, una vez superados tales requisitos, el juez de segundo grado no puede abstenerse de estudiar los temas planteados en la impugnación, so pretexto de falta de fundamentación, siempre y cuando, claro está, no desconozca el principio de consonancia consagrado en el citado artículo 66A del CPTSS. Sobre esta precisa temática, se pronunció la Sala de Casación Laboral en sentencia SL1526-2019, en la cual cita la SL14059-2016.

De acuerdo con el precedente, se puede concluir que si bien el recurrente debe indicar cuáles son los temas objeto de disenso, sin que sea necesario exigir el cumplimiento de fórmulas sacramentales, sí es indispensable expresar las razones de su diferencia, es decir, exponer dónde y en qué aspectos se encuentra en desacuerdo frente a lo resuelto en primera instancia, dado que no basta señalar insatisfacciones genéricas frente a determinadas declaraciones y/o condenas.

Luego, atendiendo dichos supuestos, y considerando que la sociedad demanda solo sustentó la alzada frente a la orden de reintegro, así como en lo que respecta a haberse declarado la existencia de un solo contrato, serán estos aspectos los que se dilucidarán, aclarando que no se analizará lo expuesto en los alegatos de conclusión respecto a la excepción de prescripción, pues, sabido es que no le es dable a las partes pretender que los argumentos planteados en tal etapa, subsanen de alguna manera cualquier posible deficiencia u omisión al momento de interponer y sustentar el recurso vertical, dado que, el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS limita el pronunciamiento de segundo grado a los temas expuestos en la alzada (sentencias SL4397-2015 y SL9518-2015), adicional a que esta etapa procesal en segunda instancia se convierten en la oportunidad para que los apoderados planteen la teoría del caso desde la óptica de la parte a favor de quien actúan, sin que se puedan ampliar o adicionar las inconformidades o puntos no compartidos.

En torno al tema objeto de litigio, como hechos debidamente acreditados frente al señor Ramón Ossa, se tienen: el 11 de diciembre de 2020, se le entregó carta de terminación del contrato de trabajo, en la cual se le señaló:

"Por medio de la presente me permito comunicarle que conforme se le había notificado con antelación el contrato de trabajo que Usted tiene suscrito con la empresa MERCADO L PINEDA SAS, termina el día 17 de Diciembre de 2020, La empresa ha decidido en atención a la facultad que le otorga la ley dar por terminado el mismo el día de hoy, y se le reconocerá el pago de los días faltantes para su terminación por vencimiento de contrato a título de indemnización, valor que se incluirá en su liquidación definitiva de prestaciones sociales."

El mismo día se suscribió acta de transacción, en la que se acordó:

*"...**EL EMPLEADOR, y RAMON ANTONIO OSSA GRANADA**, mayor de edad identificado conforme aparece al pie de su firma, y quien para los efectos del presente documento se denominará **EL EMPLEADO**, hemos decidido dejar por escrito los términos que verbalmente hemos acordado en relación con las obligaciones y derechos en razón de las relaciones que han existido entre los que aquí firmamos. **Primero:** Entre nosotros, de una parte, **RAMON ANTONIO OSSA GRANADA** y la empresa **Mercados L. Pineda SAS**, de la otra, se han celebrado los siguientes contratos de trabajo cuyos extremos 17 de junio 2020 y fecha de terminación 11 de diciembre de 2020. Terminación que se realiza de forma anticipada y se acuerda con el trabajador **RAMON ANTONIO OSSA GRANADA** que los días faltante para la terminación de contrato serán pagados a título de indemnización los que corresponden a 6 días.*

***Segundo:** En relación con el contratos (sic) de trabajo relacionado en el numeral primero, manifiesta el señor, que no existe suma alguna pendiente de pago por parte de la empresa **Mercados L. Pineda SAS**, porque al terminar esta relación laboral me fue pagado todos los conceptos a que tenía derecho, suma que está debidamente relacionada y firmada en documento que contiene la liquidación definitiva de prestaciones sociales.*

***Tercero:** Afirma el señor y **RAMON ANTONIO OSSA GRANADA** que declara a la empresa **Mercados L. Pineda SAS** a paz y salvo por todo concepto que se haya generado de manera directa o indirecta en razón de las relaciones laborales descritas en el numeral primero.*

***Cuarto:** Este documento de transacción contiene la manifestación de contener la expresión de voluntad de los firmantes, y que se plasma en documento con el fin de evitar un conflicto futuro en relación con los contratos laborales aquí identificados."(subrayas intencionales de la Sala)*

Así las cosas, la Sala centrará su estudio en los puntos que fueron objeto de reparo, siendo el aspecto básico a considerar si se encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la condición de salud del actor, y la factibilidad del reintegro, o si por el contrario, la razón está de parte de la

empleadora, al afirmar que no es posible ordenar el mismo al no encontrarse en una condición de discapacidad, adicional a que se celebró contrato de transacción para el finiquito del vínculo. En caso de llegar a la misma conclusión del a quo, se determinará la procedencia de tener al señor David Pineda Duque como responsable solidario frente a las condenas, al no ser objeto de reparo la declaratoria de la relación laboral entre el demandante y Mercados L. Pineda S.A.S., a partir del 2018, ello no sin antes analizar la validez del cambio del contrato celebrado a término indefinido por plazo fijo.

Pues bien, sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., en los juicios laborales los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento, *"inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes"* (Sentencias SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017); de ahí que sea posible *"válidamente fundar su decisión en los elementos de juicio que más los persuadan por su credibilidad, sin que esa estimación razonada constituya un error de hecho manifiesto o protuberante"* (CSJ SL4043-2019, citada en la SL169-2021 y SL1421-2023); destacándose que si bien el canon 60 del mismo estatuto prevé la obligación de valorar todos los medios de convicción oportunamente adosados, se tiene la facultad de otorgar mayor mérito a algunos, sin estar sujetos a tarifa legal, salvo los casos que requieran solemnidad ad substantiam actus, (ver Sentencia SL4514-2017).

Así, se procede entonces al análisis de la **viabilidad de la mutación del contrato a término indefinido por fijo**, debiéndose indicar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre este aspecto. Resultando

ilustrativo lo que se expresa en la sentencia SL814-2018 sobre la transición de este tipo de modalidades de acuerdos, adoctrinando que los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas a fin de establecer la unidad de la relación laboral, pues es sabido que las empresas han adoptado prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el vínculo contractual.

En dicha providencia, se señaló:

[...] para la Corte, a la censura le asiste razón al poner de presente que el Tribunal pasó por alto ciertas particularidades relevantes de la vinculación, que se derivaban del análisis completo de las anteriores pruebas, tales como que el nuevo contrato de trabajo a término fijo no tuvo alguna causa o justificación determinada y que, además, nunca hubo solución de continuidad en la prestación de los servicios, al punto que en el texto mismo del documento se dejó sentado que «...EL TRABAJADOR inició sus servicios en la Empresa el día Cuatro (4) de Septiembre de Mil Novecientos Setenta y Ocho (1978)...», de manera tal que, ni en términos formales ni reales, se produjo una terminación del contrato de trabajo inicialmente pactado. En ese sentido, en el expediente no obra alguna comunicación de alguna de las partes que contuviera esa intención de dar por finalizado el vínculo primigenio o alguna otra fórmula que lo diera por terminado, ni la liquidación de las acreencias laborales pendientes para esa fecha.

Tampoco advirtió el Tribunal que en este nuevo contrato las labores concertadas fueron las mismas, las de ingeniero civil, en las mismas condiciones laborales subordinadas, de manera que, como lo aduce la censura, en el plano de la realidad, resultaba diáfano que el trabajador le prestó sus servicios a la demandada de manera continua e ininterrumpida, con las mismas condiciones laborales, pues no se verificó alguna variación real del objeto del contrato de trabajo inicialmente pactado.

En correspondencia con lo anterior, en documentos como la liquidación de prestaciones sociales (fol. 9), la misma empresa reconoce que, en realidad, el actor le venía prestando sus servicios de manera ininterrumpida, desde el 4 de septiembre de 1978 hasta el 3 de septiembre de 2001, y había completado más de 23 años de servicio, lo que permite deducir que tenía plena conciencia de que la relación laboral siempre fue una sola, en la esencia de sus elementos, por lo que la liquidó como una sola entidad contractual.

Ahora bien, es cierto que el análisis desprevenido del contrato de trabajo obrante a folios 26 y 73 permitía inferir que las partes adoptaron libremente una modalidad de vinculación regida por un plazo, pero también lo es que el Tribunal no fue muy prolijo a la hora de determinar si esas convenciones formales se correspondían con las condiciones reales de la vinculación del trabajador. La Corte llama la atención en lo anterior, porque, a lo largo de su jurisprudencia, ha sido especialmente insistente en advertir que, ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo, como aquí acontece, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible unidad contractual, real y material, «...ya que es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras).

Atendiendo a dichos criterios, se tiene que el 13 de mayo de 2018, el actor celebró contrato a término indefinido con Mercados L. Pineda S.A.S., para ocupar el cargo de "oficios varios", cambiando el 06 de junio de 2019, a modalidad definida a 11 meses, para la misma labor, finalizando el 06 de mayo de 2020; celebrándose el 17 de junio de 2020 otro por plazo de 6 meses, y para el desempeño de la misma actividad, indicándose frente al particular por parte de **Juan David Pineda Duque** en el interrogatorio de parte, que ellos utilizan siempre la modalidad a término fijo y que así garantizaban los salarios y prestaciones, que se iban a vacaciones y luego se volvían a contratar, explicando que el señor Ramón nunca tuvo menos de 15 días descansando entre contratos. De igual forma, **Libardo Pineda**, como representante legal de Mercados L. Pineda señaló que: "*Las interrupciones que tuvo fueron las del contrato y del accidente de tibia y peroné*"

De conformidad con los medios de convicción, si bien no se desconoce que el contrato a término fijo es una modalidad permitida por la ley, lo cierto es que para el caso se advierte que el actor siempre estuvo vinculado con la demandada de manera continua e ininterrumpida, a partir del 2018, que es lo que se repara. Además, siempre desarrolló

las mismas actividades, en iguales condiciones, a excepción de la reubicación por asuntos médicos, de manera que, estuvo regido, tal y como lo concluyó el juez unipersonal, por una sola relación y nunca medió causa válida para que se detuviera esa forma contractual para dar inicio a otra a término fijo, luego, **se confirma** la sentencia en este apartado.

Frente a la estabilidad laboral reforzada, se debe advertir que, **según tesis actual de la Corte Constitucional, a partir de la sentencia SU087-2022 y SU061-2023 y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL1154-2023, SL1181-2023, SL1259-2023 y SL1268-2023, que si bien para que opere la protección prevista en la Ley 361 de 1997, no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral definitivo, ni un porcentaje de calificación, si es forzoso acreditar, otros supuestos.**

Así, para el órgano de cierre de la justicia Ordinaria Laboral, se deben comprobar unos parámetros objetivos, a saber:

"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 estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

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."

Concibiendo la deficiencia, como "*«los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*". De

modo que en armonía con lo previsto en la Convención estas pueden ser físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.”. Exaltándose que no “toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.” En tanto, la primera “hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas”, y la segunda, “va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.”, siendo fundamental comprender que la discapacidad no debe ser considerada como una enfermedad, sino como una condición que requiere ajustes y adaptaciones para avalar la igualdad de oportunidades.

En este contexto, para identificar la discapacidad, es necesario tener en cuenta, según sentencia SL1152-2023:

a. La deficiencia física, mental o sensorial;

b. Si es de mediano o largo plazo, lo que implica que la participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado ...;

c. Analizar si tal hecho reprime o afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, ...;

d. Se requiere valorar los elementos aportados en el proceso, dicho análisis probatorio estará formado por todo elemento de convicción que permita determinar que esta se haya prolongado significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, las mismas incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, entre otros elementos que den cuenta de que la patología en verdad tuvo un carácter duradero que a la fecha del despido impidió a la persona su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Cuando se pone fin a un contrato laboral sin solicitarse previamente el permiso del Ministerio del Trabajo, se activa la presunción de despido discriminatorio. Sin embargo, dicha inferencia puede ser desvirtuada, dado que, atendiendo las cargas probatorias, tanto a la parte actora como a la pasiva, les corresponde acreditar unos supuestos. Sobre el

particular, en la citada providencia, se indicó:

- ***Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.***
- ***Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. **Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.** (resaltos fuera del texto e intencionales de la sala)***

La alta Corporación también dejó claro que se apartaba de,

"... 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."

Luego, **para que la persona sea beneficiaria de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, según el criterio imperante de la Corte Constitucional, materializado en la SU087-2022 y SU061-2023,** se requiere la acreditación 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." (resaltos fuera del texto original)

Frente al primero, en dicho pronunciamiento 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	(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. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (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.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (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. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (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.

Así las cosas, es relevante señalar que el 10 de agosto de 2019, se le notificó al actor por parte de Juan David Pineda, en calidad de administrador, la rotación del lugar de trabajo, manifestándole:

"Nuestro equipo administrativo ha valorado muy positivamente su desempeño en la empresa, por tal motivo se le informa que se ha decidido

realizar cambio de horario y adición a sus funciones, esperando que su salud mejore.

Sus funciones serán las siguientes a partir del lunes 12 de agosto:

- ✓ *Vigilante*
- ✓ *Surtidor*
- ✓

Esperamos que el cambio sea para mejorar su salud y pueda desempeñar estos cargos sin ninguna dificultad."

Sumado a que fue calificado por Colpensiones el 06 de julio de 2020, con pérdida de capacidad laboral del 31,34%, estructurada el 03 del mismo mes y año, por los diagnósticos de trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía, presbicia, fractura de meolo externo e interno, valoración que contrario a lo expuesto por la parte recurrente se dio dentro de la vigencia de la relación laboral, adicional a que fue puesta en conocimiento de Mercados L. Pineda S.A.S. el 10 de agosto de 2020 por parte de Colpensiones (Pdf 1 página 89 a 95). Frente a dicha experticia el señor Ramón se mostró inconforme, por lo que fue conocida por la Junta Regional de Calificación quien el 15 de mayo de 2021, aumentó la merma a 34,44%.

Adicional a ello, no puede pasarse por alto que al actor se le realizaron varias valoraciones de aptitudes, encontrándose en el último año de vigencia de la relación, la efectuada el 23 de octubre de 2020, en la cual se establecieron unas recomendaciones generales y específicas, entre ellas: *No levantar cargas (sic) mayor de 7 Kilos" "asistir a control periódico por ortopedia", "no levantar peso sobre hombros", "no halar y empujar cargas mayores a 8 kilo gramos" y "evitar movimientos repetitivos de hombro".* En la practicada el 10 de diciembre de 2020, día anterior a la terminación del contrato, se sugirió reubicación temporal y se encomendó: evitar levantar o transportar cargas superiores a 6 kilos; puede realizar actividades que no impliquen movimientos de flexo-extensión rotación estiramiento forzado o torsión de la columna de manera repetitiva o

sostenida, no debe transportarse en moto; puede realizar actividades que no impliquen empuje o tracción de cargas, que no requieran subir o bajar escalas de manera repetitiva, o que involucren ejercer presión sobre el abdomen; puede ejecutar labores que no tengan exposición a vibración segmentaria de columna lumbar y que no requieran permanecer en posición estática, de pie o sentado por periodos prolongados, debe alternar posturas y deambular; puede realizar desplazamientos no mayores a 20 minutos en forma continua; efectuar pausas activas de 5 minutos cada 120 minutos (pdf 1 página 107 a 108), y la perpetrada el 17 de diciembre de 2020, luego del finiquito del acuerdo, donde se consignó la observación: *"se sugiere valoración y seguimiento de sus patologías de base en su EPS, valoración por fondo de pensiones"*.

Acorde con ello, queda claro que para la fecha en que se le puso fin al contrato, 11 de diciembre de 2020, el señor Ramón Ossa gozaba de estabilidad laboral reforzada. Esto se debe a que demostró que tenía una condición de salud que le impedía y dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades y, ello es así, en tanto, como se puede evidenciar, contrario a lo manifestado al sustentar la alza, el mismo presentó una reubicación de su puesto de trabajo, fue calificado con pérdida de capacidad laboral antes de la finalización del vínculo, y tal situación fue conocida por el empleador. Además, el 10 de diciembre de 2020, se le efectuó un examen de aptitudes, donde se dejaron consignadas sendas restricciones frente a las labores que podía ejecutar. Resulta desconcertante la razón por la cual se realizó esta revisión, ya que su finalidad práctica fue conocer el estado de salud del trabajador. Sin embargo, un día después de llevar a cabo la misma, se dio por

terminada la relación laboral, a pesar de que la empresa tenía conocimiento documentado del deterioro en su condición de salud.

Por tal, en dicho contexto se pasa a analizar si Mercados L. Pineda S.A.S. logra desvirtuar la presunción de la extinción del vínculo por la situación de salud del trabajador, esto es, si demuestra que el despido estuvo amparado en una justa causa, en tanto, es importante tener en cuenta que, aunque la protección pregonada se considera como una "garantía de estabilidad", esta no es absoluta, pues, la misma se mantiene hasta que ocurra una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria.

Debiéndose advertir que, el fin de la relación laboral, se comunicó de la siguiente manera:

"Por medio de la presente me permito comunicarle que conforme se le había notificado con antelación el contrato de trabajo que Usted tiene suscrito con la empresa MERCADO L PINEDA SAS, termina el día 17 de Diciembre de 2020, La empresa ha decidido en atención a la facultad que le otorga la ley dar por terminado el mismo el día de hoy, y se le reconocerá el pago de los días faltantes para su terminación por vencimiento de contrato a título de indemnización, valor que se incluirá en su liquidación definitiva de prestaciones sociales."

Comunicación de la que no se advierte una justa causa para el finiquito, en tanto, si bien no se desconoce el supuesto que el 17 de junio de 2020 se celebró acuerdo a terminó fijo por 6 meses, el cual vencía el 17 de diciembre de la misma anualidad, también es cierto que esta determinación se tomó el 11 de diciembre, lo que significa que no se dio el preaviso con un plazo de 30 días, tal y como lo establece el artículo 46 del C. S. del T..

Y a pesar de que se menciona la existencia de una transacción, es importante señalar que en el texto de la misma no se establece un acuerdo con respecto a la finalización del contrato, en tanto, simplemente se dejó consignado que la misma *"se realiza de forma anticipada"*, y que se convenía con el demandante *"que los días faltantes para la terminación de contrato serán pagados a título de indemnización, los que corresponden a 6 días."* Manifestándose de igual forma que no existía *"suma alguna pendiente de pago por parte de la empresa Mercados L. Pineda SAS, porque al terminar esta relación laboral me fue pagado todos los conceptos a que tenía derecho"*, esto es, dicho arreglo solo estipuló que se daría al traste de manera anticipada con la relación, que se pagaría una indemnización por los días que faltaren para culminar el plazo y que se cancelarían todos los conceptos adeudados, **luego no logró la empleadora acreditar que la culminación del acuerdo laboral con el actor tuvo fundamento en una justa causa objetiva, ni en una transacción, razón por la cual, resulta procedente el reintegro, en los términos establecidos por el a quo.**

Respecto a la condena contra el codemandado David Pineda Duque, es importante destacar que el contrato celebrado por el actor el 13 de mayo de 2018 lo fue con Mercados L. Pineda S.A.S.. El 10 de agosto de 2019, Juan David Pineda, en su calidad de administrador, le comunicó al señor Ramón que sería reubicado, y este en el interrogatorio de parte manifestó que en dicha calidad el señor David le impartía directrices. Supuestos que no demuestran que David Pineda fuera el empleador, en tanto, en el ámbito laboral, es crucial distinguir entre el papel del patrono y el de su representante, lo cual no convierte en contratante a este último, en tanto, la subordinación, de conformidad con el Artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser delegada, con el propósito de lograr una adecuada

organización y operación de las empresas. En virtud de esta representación, el empleador se encuentra legalmente obligado por las acciones que realice su delegado en su nombre, sin que esta encomienda implique que el encargado se convierta en un contratante independiente (véanse las sentencias SL1302-2023, SL4062-2022 y SL306-2020).

Y si bien no se desconoce que Juan David efectuó aportes a pensiones durante la vigencia de dicha relación laboral, hasta el mes de diciembre de 2018 (pdf 1 página 84), de esto no se puede inferir que la fuerza laboral del actor se hubiese desplegado frente al mismo, pues, este hecho no conduce a tener por probada del vínculo con el mismo, debiéndose traer a colación lo expuesto en la sentencia SL4697-2021, donde indicó:

*"En efecto, de la historia laboral expedida por Colpensiones, que la censura aduce no fue analizada, no puede derivarse equívoco del sentenciador, no solamente porque dicha prueba no es apta en sede extraordinaria -debido a que el ISS no es parte del proceso- sino también porque **de tiempo atrás se ha establecido que aquella tan solo acredita los aportes del trabajador al sistema de seguridad social y, por lo mismo, no demuestra la existencia de una relación laboral o la ausencia de esta en un determinado tiempo.**"*(resaltos intencionales de la Sala)

Por consiguiente, **se confirma** la sentencia **en cuanto absolvió** al demandado **Juan David Pineda Duque** de las pretensiones incoadas en su contra.

Sin costas en esta instancia ante las resultas adversas de ambos recursos.

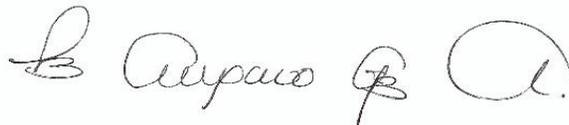
En mérito de lo expuesto, la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando

Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **confirma** la sentencia proferida por el **Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello**, dentro del proceso ordinario promovido por **Ramón Antonio Ossa Granada** en contra de **Mercados L. Pineda S.A.S**, y de **Juan David Pineda Duque y Libardo Antonio Pineda Arango**.

Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO**, que se fijará por **secretaría por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Auto AL2550-2021.

Las magistradas (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE