JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL1318-2025

Radicación n.° 05001-31-05-017-2019-00159-01

Acta 16

Bogotá D.C., catorce (14) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **JJMR** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 22 de febrero de 2022, en el proceso que adelantó en contra de **INDUSTRIAS FANTASÍA SAS.**

I. ANTECEDENTES

JJMR llamó a juicio a Industrias Fantasía SAS, para que se declarara: «*la ilegalidad e ineficacia de su despido*» y, en consecuencia, fuera condenada a reintegrarlo en un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando al momento de su despido, y pagarle: salarios, prestaciones sociales «*y derechos extralegales*» causados desde el despido y hasta la fecha de su reintegro, la indemnización prevista en

el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y, las costas.

Como fundamento de sus peticiones, expuso que: celebró contrato de trabajo a término fijo con la demandada desde el 21 de enero de 2015, para desempeñar el cargo de analista de inventarios con un salario mensual de $2.105.000, pagadero en forma quincenal.

Indicó que, padecía una pérdida de capacidad laboral del 67% con fecha de estructuración 2 de diciembre de 2006, que le hizo acreedor a una pensión de invalidez de origen común por padecer de VIH C 3 y diabetes mellitus insulinorrequirente, pagada por Seguros de Vida Alfa SA «*quien asumió la obligación pensional de la ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR SA*», situación que era conocida por el empleador, quien no le realizaba aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones.

El 12 de diciembre de 2018, la empresa «*de forma ilegal*» dio por terminado su contrato de trabajo en razón del vencimiento del plazo fijo pactado sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo, puesto que siguió siendo ocupado por Diana Zapata Osorio «*quien fue entrenada por mi mandante antes de ser despedido*». Refirió que al momento del finiquito laboral se encontraba incapacitado por su médico tratante quien así lo dispuso del 11 de diciembre de 2018 al 7 de febrero de 2019. El 24 de enero de 2019 se le practicó examen médico de egreso ocupacional, en el que informó de sus padecimientos.

Industrias Fantasía SAS se opuso a los pedimentos. De los hechos, aceptó: la vinculación laboral del demandante, la modalidad contractual, el cargo desempeñado, el salario devengado, la no solicitud de permiso al Ministerio de Trabajo para proceder a la terminación del contrato y, que para aquella calenda el trabajador se encontraba incapacitado.

En su defensa, manifestó que cuando se vinculó laboralmente a JJMR nunca informó de su calidad de pensionado por invalidez, de la que tan solo se enteró una vez fue notificada de la demanda y que precisamente, en razón a ello, lo afilió al sistema integral de seguridad social y pagó aportes a pensión por espacio de 13 meses, «*discapacidad que es residual y no le impide al demandante desarrollar a plenitud sus labores*», las que cumplió a cabalidad *«ya que se trataba de una persona que a simple vista hacía creer que no tenía ningún padecimiento y mucho menos que fuera un individuo pensionado por invalidez*».

Afirmó que el contrato terminó por vencimiento del plazo fijo pactado y que desde que aquel terminó, el cargo de analista de inventarios que desempeñaba nadie lo ha ocupado «*y ello obedece a la crisis económica por la que atraviesa actualmente la empresa, ya que durante el presente año sus balances financieros han arrojado pérdidas*».

Propuso las excepciones de prescripción y pago y, las que llamó, falta de causa para pedir por inexistencia de la

obligación, «*MALA FE POR PARTE DE LA DEMANDANTE*», buena fe de la demandada y, la innominada o genérica (f.° 85-97 cuaderno de instancias).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 22 de octubre de 2019, el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín (CD anverso de la caratula - cuaderno de instancias), resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR** que el señor JJMR (…), se encuentra bajo el amparo de la estabilidad laboral reforzada de la Ley 361 de 1997, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.
>
> **SEGUNDO: CONDENAR** a la sociedad INDUSTRIAS FANTASÍA SAS a reintegrar al señor JJMR (…) a un cargo igual o con similares funciones a que ostentaba para la fecha del despido.
>
> **TERCERO: CONDENAR** a la sociedad INDUSTRIAS FANTASÍA SAS a reconocer y pagar al señor JJMR (…) los salarios, prestaciones sociales y derechos legales, generados desde el momento del despido hasta que sea reintegrado a sus labores.
>
> **CUARTO: CONDENAR** a la sociedad INDUSTRIAS FANTASÍA SAS, a reconocer y pagar al señor JJMR (…) la suma de $12.630.000 por concepto de indemnización por despido sin autorización de la oficina del trabajo y en razón a su estado de salud, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, suma esta que deberá cancelarse debidamente indexada desde la fecha de emisión de esta sentencia y hasta el día del pago total y efectivo de la obligación que aquí se le impuso.
>
> **QUINTO:** Las excepciones propuestas quedan resueltas en los términos anteriormente expuestos.
>
> **SEXTO:** Costas a cargo de la sociedad INDUSTRIAS FANTASÍA SAS y a favor del demandante; se fijan las agencias en derecho en la suma de $1.500.000. Por secretaria del despacho liquídense los gastos del proceso.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso la sociedad demandada, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió fallo el 22 de febrero de 2022, l (f.° 166-175 cuaderno de instancias), en el que dispuso revocar el del *a quo,* en su lugar, absolvió íntegramente a la demandada, condenó en costas de primera instancia al promotor del juicio; no impuso en la alzada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal centró el problema jurídico en analizar si existió una causal objetiva para la finalización del contrato de trabajo del demandante, «*como lo es el vencimiento del plazo fijo pactado*» o, si aquel fue discriminado por su estado de salud y se encuentra amparado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Dejó fuera de controversia los siguientes hechos que: *i)* JJMR estuvo vinculado laboralmente con Industrias Fantasía SAS mediante contrato de trabajo a término fijo desde el 21 de enero de 2015 que se prorrogó hasta el 20 de enero de 2019; *ii)* el empleador decidió no renovarlo; *iii)* el demandante se encuentra pensionado por invalidez de origen común desde el 2 de diciembre de 2006, por PCL del 67,05% generada por VIH C 3 y diabetes mellitus insulinorrequirente y, *iv)* el actor estuvo incapacitado entre del 11 de diciembre de 2018 y el 6 de enero de 2019 y, del 8 siguiente al 7 de febrero de 2019.

Para comenzar, rememoró lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Ley 1618 de 2013 artículo 2 numeral 1 así como las sentencias CSJ SL 1360 de 2018, CSJ SL4301-2020, CSJ SL2548-2019 y CSJ SL528-2021, luego de lo cual descendió al estudio del caso concreto y señaló que al ser el propósito de la Ley 361 de 1997 la no discriminación de un trabajador discapacitado en razón a su estado, dicha protección no está llamada a producir efectos cuando el finiquito contractual obedece a una razón objetiva, como en este caso, el vencimiento del plazo fijo pactado en tratándose de un contrato de trabajo a término fijo, luego de encontrar demostrado que «*la empresa no volvió a crear el cargo de Analista de Inventarios, siendo asumidas esas funciones por otras personas, toda vez que la empresa efectuó unos ajustes dentro de su planta de personal, buscando eficiencia y ahorrar costos y gastos para mejorar la rentabilidad*», amén que los testigos dieron cuenta que «*a simple vista no se observaba que el señor JJMR tuviera algún tipo de incapacidad para realizar su trabajo*».

Resaltó:

> […] para el momento de la terminación del vínculo el señor JJMR no tenía recomendaciones o restricciones médicas; se encontraba pensionado por invalidez desde el año 2006, con una pérdida de capacidad laboral del 67% y recuérdese que de conformidad con lo establecido en el literal a), numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el parágrafo 3º del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, modificatorio del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, es causal de terminación del vínculo laboral el reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez y al estar pensionado no se está afectando su mínimo vital ni el acceso a la seguridad social en salud, al encontrarse recibiendo una mesada pensional que le garantiza un ingreso que

> le permite vivir de manera digna y solventar sus necesidades vitales, no siendo sujeto de debilidad manifiesta y que requiera una estabilidad reforzada.

A continuación, se remitió a las declaraciones rendidas en el juicio por Sandra Marcela Agudelo Botero, Diana Carolina Zapata y Mariela Molina Galvis, así como al interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la sociedad demandada, luego de lo cual afirmó:

> **Se concluye de lo explicado y demostrado con la prueba anterior, que la terminación del contrato de trabajo del señor JJMR, obedeció al vencimiento del plazo pactado en el contrato a término fijo y no a un acto discriminatorio por parte del empleador ni en la deficiencia física, sensorial o mental del mismo**; no siendo sujeto de debilidad manifiesta, que requiera una estabilidad reforzada, estando pensionado por invalidez, no requiriendo el empleador acudir al inspector del trabajo (Resultado del original).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Se persigue que la Corte case la sentencia impugnada, y en sede de instancia confirme íntegramente la decisión proferida por el juzgado.

Con tal propósito presenta tres cargos por la causal primera de casación, que no fueron objeto de réplica, los cuales se estudian de manera conjunta por acusar similar elenco normativo, complementarse en la argumentación y, pretender la misma decisión.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida de los artículos 1, 5 y 26 de la Ley 361 de 1997; 1 y 7 del Decreto 2463 de 2001, en relación con los literales c) e) y h) preámbulo, artículo 1, incisos 3 y 4 del artículo 2, literal a), b) y d) del artículo 4 de la Ley 1346 de 2009; numeral 1, 2 y 6 del artículo 2, 3, numeral 4 del artículo 6 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013; 41 de la Ley 100 de 1993 modificado por el 142 del Decreto 019 de 2012 adicionado por el 18 de la Ley 1562 de 2012; preámbulo del Decreto 1507 de 2014; artículos 32, 46, literal c) del artículo 61, parágrafo del artículo 62 y 66 del CST; 51, 60 y 61 del CPTSS; 164, 176, 191 y 194 de la Ley 1564 de 2012, que conllevó a la violación de los artículos 13, 47 y 54 de la CN y, 1 y 3 de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, aprobada por la Ley 762 de 2002.

Sostiene que la violación de la ley se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

- No dar por demostrado, siendo evidente, que la causa legal de terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo pactado, tenía un móvil subjetivo con sesgos discriminatorios.

- No dar por demostrado, encontrándose acreditado, que al asumir funciones del actor por otras personas, incrementaba la presunción de discriminación que medió en la causal legal de terminación por expiración del plazo pactado.

- Dar por demostrado, en contra de lo probado, que la terminación del contrato de trabajo del señor JJMR, obedeció al vencimiento del plazo pactado, sin móviles discriminatorios, es decir, a una causal legal y objetiva de terminación.

- Dar por demostrado, en contra de lo acreditado probatoriamente, que el actor se encontraba incurso en una causal de terminación del vínculo laboral por su condición de pensionado, cuando fue aceptada la terminación del contrato por expiración del plazo pactado.

- No dar por demostrado, siendo evidente, que la empresa no cumplió con su carga probatoria tendiente a demostrar de forma suficiente y creíble que la causal legal de terminación del vínculo laboral de expiración del plazo pactado, fue objetiva.

- No dar por demostrado, estando ampliamente acreditado, que el actor se encontraba en situación de discapacidad, y por ende amparado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

- No dar por demostrado, siendo evidente, que el empleador conocía de la situación de discapacidad del actor.

- No dar por demostrado, encontrándose acreditado, que las pruebas arribadas (sic) al plenario, demostraban con suficiencia el derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud del actor.
- No dar por demostrado, siendo evidente, que sobre el señor JJMR, pesaba una presunción de despido discriminatorio, que no fue desvirtuada procesalmente por la demandada.

- Dar por demostrado, en contra de la evidencia, que la condición de pensionado por invalidez del actor, no lo hace

sujeto en situación de discapacidad y por ende beneficiario del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Asevera que los yerros resultaron de la preterición de: la confesión efectuada por el representante legal de la demandada, la confesión del apoderado judicial de la llamada a juicio al dar respuesta al hecho décimo de la demanda (f.° 88), la calificación de PCL del demandante (f.° 18-19), la liquidación final de prestaciones sociales (f.° 106), certificados de incapacidad de folios 20, 24, 26 y 29 y correos electrónicos (f.° 36-38).

Además de la errónea valoración de: la carta de terminación del contrato de trabajo (f.° 17 y 112) y, preaviso de terminación del contrato de trabajo (f.° 16 y 118).

Memoró la decisión del Tribunal y luego de referirse al interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de Industrias Fantasía SAS, indicó que de él se pueden desprender las siguientes confesiones: *i)* que conoció de la calidad de pensionado por invalidez del actor «*desde el año 2018, aproximadamente en el mes de septiembre u octubre*», *ii)* que por la misma época se enteró que al actor solo le habían efectuado aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones los primeros 13 meses de labores, *iii)* que para la fecha en que se le dio el preaviso y se le terminó el contrato el demandante se encontraba incapacitado, *iv)* que la terminación del vínculo obedeció a decisión unilateral del empleador por vencimiento del plazo fijo pactado y, *v)* que después del finiquito laboral la actividad de analista de

inventarios si bien, ya no existe el cargo específico, sus funciones se continúan desempeñando por otros trabajadores.

Advirtió que de haberse valorado adecuadamente aquella confesión, la conclusión del juzgador hubiera sido diametralmente opuesta, pues aunado a la confesión que se diera al contestar al hecho décimo de la demanda, habría colegido que la causal endilgada para terminar el vínculo era legal pero no objetiva, confesión de la que se desprendía una inversión de la carga probatoria que la demandada nunca materializó.

Refirió que en todo caso no le era dable al juzgador de segunda instancia hacer alusión a reconocimiento de la pensión de invalidez como justa causa de terminación del contrato porque el medio de prueba allegado «*brindaba la claridad suficiente para tener como acreditada la causal de expiración del plazo y no otra, como erradamente quedó consignado en la sentencia*».

De la calificación de pérdida de capacidad laboral adosada al juicio indicó que ella da cuenta que en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en concordancia con el 7 del Decreto 2463 de 2001, el demandante era un apersona en situación de discapacidad y, por tanto, sujeto de especial protección constitucional. Resaltó que estando en incapacidad temporal le fue comunicado por parte del empleador el preaviso de terminación de su contrato de trabajo, «*situación que por*

demás, en una persona en situación de debilidad implica la preocupación de la pérdida del empleo y su correspondiente remuneración, que es precisamente la garantía de estabilidad que protege la ley», tal como lo ha sostenido esta Corte en tratándose de personas con estabilidad laboral por fuero de maternidad (CSJ SL1319-2018).

De la liquidación final de prestaciones sociales dijo que daba cuenta aún más del conocimiento que tenía el empleador de las condiciones de salud del demandante, pues allí se consignó en la parte inferior «*pendiente de revisar sobre lo que se cobra con la incapacidad del 21 al 7 de febrero de 2019*» y, de los certificados de licencias o incapacidades indica que daban cuenta de la situación especial de salud del actor que le impedía sustancialmente el desempeño de su actividad laboral en condiciones normales, la que era conocida por el empleador no solo con aquellas documentales sino con los correos electrónicos que se allegaron al proceso que dan cuenta de «*las constantes citas médicas que generaban una animadversión empresarial hacia la situación de salud del trabajador*», pruebas con las que, en su decir, se acredita la condición de discapacidad y especial protección de la que era beneficiario el demandante.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, acusa interpretación errónea del artículo 26 de la ley 361 de 1997, en relación con los literales c), e), h) preámbulo, artículo 1, inciso 3 y 4 del artículo 2,

literal a), b) y d) del artículo 4 de la Ley 1346 de 2009; numeral 1, 2 y 6 del artículo 2, 3, numeral 4 del artículo 6 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y, 1 de la Ley 762 de 2002.

Cuestiona la decisión del Tribunal, en la que se indicó que la condición de pensionado por invalidez del actor implicaba excluirlo del ámbito de protección de la estabilidad laboral reforzada.

Sostiene que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ni en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, discrimina a las personas pensionadas del ámbito de protección en la que se encuentra una persona en estado de discapacidad y que conforme a la definición de discriminación por motivos de discapacidad contenida en el inciso 3 del artículo 2 de la Ley 1346 de 2009, «*no puede hacerse una distinción de discapacitados calificados que gocen de una pensión de invalidez reincorporados laboralmente, pues ello conllevaría a una exclusión o distinción, prohibida normativamente, obstaculizando el ánimo de protección del citado artículo 26 de la ley 361 de 1997*».

VIII. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia de violar directamente, por infracción directa los literales c), e), h) preámbulo, artículo 1, inciso 3 y 4 del artículo 2, literal a), b) y d) del artículo 4 de

la Ley 1346 de 2009; numeral 1, 2 y 6 del artículo 2, artículo 3, numeral 4 del artículo 6 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y, artículo 1 de la Ley 762 de 2002.

Refiere que, para la fecha del despido del demandante, 20 de enero de 2019, se encontraba vigente la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que consagra en forma expresa el concepto de discapacidad y que «*EVOLUCIONA, y resulta de la interacción de las deficiencias y las barreras que evitan la participación de los discapacitados en condiciones de igualdad*» y que, «*es INCLUSIVA, no impone barreras ni porcentuales ni en cuanto al estatus jurídico del discapacitado*», por lo que, para determinar si el demandante ostentaba tal condición, debió darse aplicación a aquellas normas que se encontraban vigentes al momento de su despido y que fueron desconocidas en la providencia impugnada.

IX. CONSIDERACIONES

Conforme a las consideraciones del Tribunal, la terminación del contrato de trabajo que ató a las partes, «*obedece a una razón objetiva, como es en este caso el vencimiento del plazo pactado en el contrato de trabajo a término fijo; estando probado que la empresa no volvió a crear el cargo de Analista de Inventarios, siendo asumidas esas funciones por otras personas*», lo que sostuvo, obedeció a que «*la empresa efectuó unos ajustes dentro de su planta de*

personal, buscando eficiencia y ahorrar costos y gastos para mejorar la rentabilidad».

Resaltó que para el momento en el que se finiquitó el vínculo, el demandante no tenía recomendaciones o restricciones médicas y que, por el contrario, se encontraba pensionado por invalidez desde el año 2006, dada su pérdida de capacidad laboral en porcentaje del 67%, hecho que de conformidad con lo dispuesto en el literal a) del numeral 14 del artículo 62 del CST y el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003 modificatorio del 33 de la Ley 100 de 1993, se constituye en una justa causa de terminación del contrato de trabajo, amén que «*no se le está afectando su mínimo vital ni el acceso a la seguridad social en salud, al encontrarse recibiendo una mesada pensional que le garantiza un ingreso que le permite vivir de manera digna y solventar sus necesidades vitales, no siendo sujeto de debilidad manifiesta y que requiera una estabilidad reforzada*».

Por lo anterior, concluyó que en el *sub lite* la finalización del vínculo laboral lo fue en razón al vencimiento del plazo fijo pactado que no, «***a un acto discriminatorio por parte del empleador ni en la deficiencia física, sensorial o mental del mismo***», razón por la cual no era necesario que el empleador acudiera ante el Ministerio del Trabajo a obtener permiso para su desvinculación (negrita del texto).

Para la censura, al apartarse del estudio de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, dada su condición de pensionado por

invalidez, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín realiza una distinción que conlleva la exclusión de las personas en tal condición, que obstaculiza el ámbito de la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

No existe discusión en torno a que, el actor le prestó servicios a la sociedad demandada en ejecución de un contrato de trabajo a término fijo, entre el 21 de enero de 2015 y el 20 de enero de 2019, luego de que la empresa le hubiese preavisado, el 12 de diciembre de 2018, su decisión de no prorrogar el vínculo.

En esta última calenda, Industrias Fantasía SAS informó al demandante que «*su contrato de Trabajo A Término Fijo, el cual comenzó el 21/01/2018 vence el 20/01/2019* ***no será prorrogado****. Este aviso se hace treinta días (30) antes del vencimiento, conforme lo establece el Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.)*» (negrita del original) (f.° 16 cuaderno de instancias).

Posteriormente, el 20 de enero de 2019, remite nueva misiva en la que indica al trabajador:

> Asunto: **Terminación de contrato**
>
> Industrias Fantasía S.A.S. le notifica, que de acuerdo con el comunicado de fecha 18 de diciembre de 2018 (sic) en el cual se informa que su contrato de trabajo a término fijo no será prorrogado éste se dará por terminado a partir del día 20 de enero de 2019.

> Anexamos carta para que se realice los exámenes de retiro. Estos gastos corren por cuenta de la empresa.
>
> Reiteramos los agradecimientos por los servicios prestados durante el tiempo de labores con nuestra empresa INDUSTRIAS FANTASIA S.A.S.

La lectura desprevenida de aquellas comunicaciones no deja duda, como lo indicó el *ad quem*, que el motivo en el que se soportó la terminación del contrato de trabajo del promotor del juicio fue el vencimiento del plazo fijo pactado.

Pues bien, esta Corte había sostenido que, para desplegar la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no era suficiente que al momento del despido, el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieren concedido incapacidades médicas, sino que debía acreditarse, al menos una limitación física, psíquica o sensorial de carácter moderada; que era una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 con independencia de su origen (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL497-2021).

Además, la Sala ha precisado que, para acreditar la condición de discapacidad, no se requiere prueba solemne y concomitante a la terminación del vínculo laboral toda vez, que lo importante es que el empleador tenga conocimiento de esa situación, para manejar con cautela la potestad de

prescindir de sus servicios, bien sea obteniendo su calificación o esperando el resultado de aquella.

Luego de la entrada en vigor de la *«Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad»* y su *«Protocolo Facultativo»* de 2006 aprobada con la Ley 1346 de 2009 que rigió desde el 10 de junio de 2011, esta Corporación en sentencias CSJ SL711-2021 y CSJ SL572-2021 reiteró el criterio antes referido y, en esta última señaló que en el evento de no existir en el proceso una *«calificación técnica descriptiva»* de la discapacidad, la limitación podía inferirse:

> [...] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación.

Adicionalmente, corresponde memorar que, según jurisprudencia vigente de esta Corte, el vencimiento del plazo fijo pactado o la simple finalización de la obra contratada, no constituyen razón objetiva que obstaculice o pueda frustrar el anhelo de la ineficacia de tal acto jurídico en un escenario como el que aquí se acreditó.

Siendo así, el empleador que de esa manera procede, debe demostrar que realmente la obra, el servicio contratado o la razón para la vinculación temporal se agotó, de suerte que la permanencia del trabajador se torne real y

objetivamente imposible.

En sentencia CSJ SL2586-2020, se adoctrinó:

> Esta Corporación defiende el criterio de que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos.
>
> En tal dirección, en sentencia CSJ SL1360-2018 puntualizó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva. [...].
>
> [...] en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.
>
> En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa *objetividad*, más allá del simple vencimiento del plazo.

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

Conforme al criterio jurisprudencial en cita, era carga probatoria de la sociedad demandada acreditar en el juicio que su decisión de no prorrogar el contrato de trabajo a JJMR obedeció a la «*desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados*», la que no cumplió, pues su mismo representante legal en diligencia de interrogatorio de parte aceptó que las labores como analista de inventarios que desempeñaba el promotor del juicio, luego de la desaparición del cargo, fueron asignadas a 2 trabajadoras más de la compañía, es decir, que las causas que dieron origen a su vinculación no desaparecieron.

Y es que la razón objetiva que motiva la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo fijo pactado no se cumple con el hecho de desaparecer de la nómina mensual el cargo desempeñado por el trabajador, como ocurrió en este caso, no solo porque con ello se daría aval al empleador para cercenar derechos de los trabajadores y justificar decisiones subjetivas y parcializadas, sino porque la celebración de este tipo de contratos no puede constituirse en una patente de corso para legitimar decisiones arbitrarias y subjetivas del empleador.

Desde el mismo estudio de constitucionalidad de los artículos 45, 46 y de la causal de terminación del contrato contenida en el artículo 61 literal c) «*Por expiración del plazo pactado*», la Corte Constitucional en sentencia C-016-1998, indicó:

> En esta perspectiva, lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 46 demandado, activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual, y si lo hace, será porque existe justa causa para tomar esa decisión, esto es, que la materia de trabajo ya no subsiste, valga decir que las causas que lo originaron desaparecieron, o que el rendimiento del trabajador no fue suficiente para responder a las expectativas de la empresa, pues sólo así se entenderá legítima y justa la decisión.
>
> La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.
>
> El principio de estabilidad trasciende la simple expectativa de permanecer indefinidamente en un puesto de trabajo; su realización depende, como lo ha señalado la Corte, de la certeza que éste pueda tener de que conservará el empleo siempre que su desempeño sea satisfactorio y subsista la materia de trabajo, no teniendo que estar supeditado a variables diferentes, las cuales darían lugar a un despido injustificado, que como tal acarrea consecuencias para el empleador y el empleado.

En igual sentido, como quedó visto con antelación, se pronunció esta Corporación.

Ahora bien, cierto es como indicó el Tribunal, que conforme lo dispuesto en el numeral 14 del artículo 62 «*El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa*», se constituye en una de las justas causas legales para terminar el contrato de trabajo; no obstante, en las condiciones particulares del presente asunto no está llamada a producir efectos que justifique la decisión del empleador, porque no fue esa la razón que motivó su decisión de no prorrogar el vínculo contractual, la cual, como quedó visto, se soportó en el vencimiento del plazo fijo pactado, sin que puedan con posterioridad al rompimiento contractual, alegarse razones diferentes para justificar su ruptura, como lo ha dicho la jurisprudencia de esta Corporación (CSJ SL496-2021). Tampoco podría prohijarse su aplicación a un escenario distinto al previsto en la norma legal, en tanto el reconocimiento de la pensión de invalidez del demandante, como quedó visto y no se discute, preexistía al surgimiento de la relación de trabajo.

De otra parte, también le asiste razón a la censura en cuanto a que la estabilidad laboral reforzada de un trabajador discapacitado no cesa cuando ha alcanzado del Sistema General de Pensiones, como en este caso, el reconocimiento de la pensión de invalidez.

Sobre el tema, ha sostenido esta Corte que las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, entendida esta condición, a su vez, en concordancia con las definiciones previstas en la

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013. Además, en sentencia CSJ 3610-2020, se indicó:

> Entonces, como bien lo afirma el recurrente, invalidez y discapacidad son conceptos diferentes. Sin embargo, no son *excluyentes* y pueden *superponerse,* lo que significa que una persona puede tener un estado de invalidez y al mismo tiempo una discapacidad. De hecho, es usual que las personas declaradas inválidas tengan a su vez discapacidades derivadas precisamente de esas deficiencias que les impiden integrarse en los entornos laborales. Es decir, puede suceder y es bastante común, que las deficiencias que provocan un estado de invalidez, también contribuyan a estructurar una discapacidad en un contexto laboral específico.
>
> Pero, así como es usual que invalidez y discapacidad converjan en una persona, puede que no. Por ejemplo, un ex miembro de la fuerza pública o piloto de una aerolínea, debido a alguna deficiencia en su salud, puede haber sido declarado inválido para desarrollar esa actividad y por lo mismo puede estar percibiendo una pensión de invalidez, pero es factible que esa limitación no afecte en lo absoluto el desarrollo de otras labores productivas. Igual ocurre con profesionales, técnicos o artistas que debido a una pérdida o afectación de una estructura anatómica o una función psicológica o fisiológica son declarados inválidos, pero sus limitaciones no les impidan integrarse de nuevo al mundo laboral para explotar sus capacidades y poner en práctica otras destrezas, habilidades y conocimientos al servicio de la comunidad y la economía.
>
> En ese orden de ideas, la tesis del recurrente relativa a que las personas declaradas inválidas «*no se encuentran en condiciones de trabajar*» no es de recibo para esta Sala. Como se mencionó, la mayor parte de las personas declaradas inválidas tienen discapacidades, de manera que sostener que están excluidas del mundo laboral equivale a negarles el derecho a la inclusión sociolaboral.
>
> La Convención sobre las Personas con Discapacidad, en el artículo 27, reconoce el derecho al trabajo de las personas en tal condición, e incluye a aquellas «*que adquieran una discapacidad durante el empleo*», así:
>
> Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse

la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo […].

Igualmente, admitir que las personas en quienes concurre una invalidez y una discapacidad no pueden reincorporarse a la fuerza laboral no solo vulnera su derecho al trabajo; también niega su autonomía individual garantizada en la Convención y pone el énfasis en lo que no pueden hacer en vez de acentuar aquello que sí son capaces de ejecutar.

Así, desde un punto de vista jurídico, en aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es factible el reintegro de una persona con discapacidad, declarada a su vez inválida, pues lo contrario implicaría negarle el derecho a obtener un trabajo productivo y remunerado, a la igualdad de oportunidades y al reconocimiento de su dignidad. En ocasión anterior, esta Sala definió que no era aceptable negar el reintegro de una persona con discapacidad, *«por la razón única y exclusiva de que, según la calificación de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el accionante tenga un 53.64% de pérdida de capacidad laboral»*, pues *«a mayor situación de discapacidad mayor debe ser la protección que se debe prodigar en todos los campos, entre ellos el laboral»* (CSJ SL5168-2017).

Otra cosa, y esto es bien distinto, es que por razón de la discapacidad sea *evidente* que la persona no puede desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa, aún si se hicieran los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es contundente en que los ajustes deben ser *razonables*, es decir, no pueden implicar una carga desproporcionada o imposible para el empleador (arts. 2 y 27).

Por ello, al tiempo de verificar esta imposibilidad, el juez del trabajo debe tener el cuidado de no reproducir prejuicios sociales que lo lleven a juzgar ciertas discapacidades como incompatibles con cualquier actividad productiva, no obstante que en la realidad son superables si se suprimen o minimizan las barreras o factores que dificultan o impidan la integración laboral de estas personas en las estructuras empresariales.

En el *sub examine*, no hay prueba de que las enfermedades de VIH C 3 y diabetes mellitus insulinorrequirente que padece el demandante, le impidan

desarrollar actividades productivas como las que ejecutó como analista de inventarios en Industrias Fantasía SAS, enfermedades que en todo caso conoció el empleador en vigencia del vínculo laboral no solo en razón a la investigación adelantada con ocasión de la falta de aportes al sistema pensional, sino porque fue informado por el trabajador de las diferentes citas médicas con especialistas a las que debía acudir, como lo informan los correos electrónicos de folios 36 a 38, en los que, por ejemplo en el adiado de 27 de septiembre de 2018, «*Asunto: RE: Cita de retina*» el contador de la demandada le manifiesta «*Debemos de hablar con respecto a estas citas. Las citas se programan con tiempo y ojalá no en tiempo laboral*». Aunado a lo anterior, la empresa era conocedora de las diferentes incapacidades que se le expidieron a JJMR y de las que disfrutaba, inclusive, al momento del fenecimiento del contrato de trabajo.

Ello da cuenta, como también lo aceptó el representante legal al absolver interrogatorio de parte, que la empresa conocía de la situación de salud del demandante y aun así no agotó las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de su trabajador, de ser esto último necesario, sino que una vez advirtió de su condición de invalidez y luego de repetidas prórrogas de su nexo contractual, simplemente procedió a despedirlo sin permitir que continuara con su inclusión laboral y sin obtener la autorización de la oficina de trabajo.

Debe resaltar la Sala que quedó visto que la condición médica del demandante jamás le impidió cumplir adecuadamente sus funciones, pues a ello no hizo referencia la demandada en el transcurso del proceso y la situación de reorganización, así como económica que sostiene y que le llevó a eliminar el cargo del demandante, solamente se dio, según lo dicho, en relación con él o, por lo menos, no se acreditó que con ocasión de aquella circunstancia se hubieren suprimido otros puestos de trabajo.

Así las cosas, como viene de analizarse la decisión del Tribunal luce errada y habrá de casarse.

Sin costas en sede extraordinaria dada la prosperidad del recurso, y la falta de réplica.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

Para la juzgadora de primera instancia, la protección contenida en la Ley 361 de 1997 así como en la convención para las personas con discapacidad, tiene como finalidad que el trabajador discapacitado pueda continuar integrado al mercado laboral en actividades acordes a su estado de salud, protección que encontró extensible a aquellos trabajadores pensionados por invalidez.

Del *sub lite* advirtió configurados los requisitos para desplegar la protección normativa en favor del trabajador demandante en tanto del análisis probatorio pudo colegir que una vez enterado el empleador de la condición de pensionado

por invalidez de JJMR, dispuso, teniendo en cuenta la cercanía del cumplimiento del plazo fijo pactado, preavisarlo y ordenar la terminación de su contrato que, aunque el cargo de analista de nómina que desempeñaba fuera eliminado, las funciones correspondientes al mismo se mantenían, ahora desarrolladas por 2 trabajadoras de la empresa. Así, evidenció que la causal objetiva endilgada para el finiquito contractual había ocultado la verdadera decisión del empleador que constituía una conducta discriminatoria del trabajador y que, a pesar de su estado de pensionado no impedía el reintegro a sus labores.

Inconforme con aquella decisión, la parte demandada interpuso recurso de apelación que sustentó indicando que JJMR no es beneficiario de la protección derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y que, contrario a lo sostenido por la juzgadora, la razón que motivó su desvinculación provino de una causal objetiva como lo es el vencimiento del plazo fijo pactado. Resaltó que el trabajador omitió informar, al momento de su incorporación a la empresa su condición de pensionado por invalidez y que, en todo caso, era una persona saludable que podía laborar porque su invalidez era residual, situación que rompe el nexo causal en relación con un despido discriminatorio y la razón objetiva considerada para la terminación del contrato.

Suficientes resultan las razones expuestas en sede extraordinaria, para confirmar la decisión de primera instancia pues, aunque el trabajador no hubiera informado de su condición de salud y de su estado pensionado al

momento de su vinculación laboral, ello no conlleva *per se* la pérdida de la protección invocada, con mayor razón cuando no obra prueba que el empleador hubiere realizado exámenes médicos de ingreso al trabajador o verificado su condición de salud para ese momento y, en todo caso, no puede pasar por alto que una vez enterado de su situación pensional, luego de casi 4 años de labores y de una serie de prórrogas sucesivas de su contrato, intempestivamente decide terminar el vínculo contractual bajo el amparo de una causal objetiva y una vez el actor fuera incapacitado en razón a su estado de salud.

Los testimonios escuchados en la instancia, rendidos por Sandra Marcela Agudelo Botero, Diana Carolina Zapata y Mariela Molina Galvis dieron cuenta que el actor se ausentaba a citas médicas y las dos últimas afirmaron que eran conocedoras que el actor tenía «*problemas de azúcar*», «*tenía diabetes*» pero que esa enfermedad no le impedía laborar. Informaron también que en la empresa se han reubicado trabajadores por condiciones de salud y que luego de la terminación del contrato de trabajo de JJMR por vencimiento del plazo pactado, su cargo desapareció y las funciones que desempeñaba las continúan ejecutando dos trabajadoras de la empresa. Al unísono informaron que tuvieron conocimiento que el trabajador era pensionado por invalidez luego de que se realizaran unas revisiones contables para atender unos requerimientos de la UGPP.

Aquellas declaraciones no contribuyen al propósito de la demandada de reafirmar que la causa que motivó la

decisión de desvinculación del demandante fuera realmente objetiva, porque como lo indicara la jueza de primera instancia, resulta bastante coincidente que la decisión apareciera luego de que el empleador conociera del estado de pensionado del demandante, se ausentara a citas médicas e iniciaran sus incapacidades, amén que la testigo Sandra Marcela Agudelo Botero, Coordinadora de Talento Humano, afirmó en su declaración que de haberse conocido aquella situación durante el proceso de selección del demandante, no habría sido contratado.

Ahora bien, no puede pasar tampoco por alto la Sala que la condición de salud del demandante y concretamente la enfermedad del VIH no le exigía, como lo pretende la demandada, informar de tal padecimiento. Ello es así, porque el artículo 35 del Decreto 1543 de 1997 *«Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS)»,* reza:

> ARTÍCULO 35o. - Situación Laboral. Los servidores públicos y trabajadores privados no están obligados a informar a sus empleadores su condición de infectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH). En todo caso se garantizarán los derechos de los trabajadores de acuerdo con las disposiciones legales de carácter laboral correspondientes.

Sobre su interpretación y el deber que echa de menos el empleador, esta Corporación en sentencia CSJ SL3505-

2024, indicó:

> De este modo, en lo que toca, en concreto, al deber de informar al empleador sobre el estado de salud, la presencia de enfermedades o la situación de discapacidad por parte del trabajador -e, incluso, de quien procura ser contratado-, operan reglas que lo delimitan y restringen, principalmente para resguardar derechos de índole fundamental, entre las cuales se encuentran, sin que pretenda ser una lista taxativa, las siguientes:
>
> i) La petición de información sensible relacionada con determinadas condiciones de discapacidad se tiene como una práctica ilegítima;
>
> ii) no brindar al empleador información al respecto no puede constituir justa causa de despido, a menos que éste acredite que la enfermedad o padecimiento que el trabajador no comunicó es incompatible con las funciones a desempeñar;
>
> iii) en la etapa precontractual -e, inclusive, en el desarrollo del contrato- las indagaciones que no estén directamente relacionadas con las necesidades del cargo podrían interpretarse como posibles indicios de discriminación, de modo que el aspirante y/o el trabajador no está obligado a absolverlas;
>
> iv) no es obligatorio que el aspirante y/o el trabajador se realice exámenes médicos o presente los resultados de los mismos si no están relacionados directamente con las necesidades de la profesión u oficio.
>
> Visto lo expuesto, y en atención al artículo 35 antes transcrito, resulta diáfano que éste prevé una excepción al deber de información contractual en materia laboral, al excluir expresamente la obligación del trabajador de informar la condición de persona portadora del virus a su empleador, tanto al inicio de la relación laboral como durante el transcurso o ejecución de sus labores. Igualmente se precave que, en el evento de informarlo, el empleador está compelido a brindar las oportunidades y garantías laborales que sean razonables de acuerdo con su capacidad y, en ningún caso, esa situación de salud puede ser causa eficiente del despido.
>
> De este modo, la preceptiva que ocupa la atención de la Sala, contempla una facultad en cabeza del trabajador relacionada con la posibilidad -siempre voluntaria- de reservarse la información atinente a su condición de persona seropositiva, para proteger su derecho a la intimidad y confidencialidad, conforme al cual, el mencionado padecimiento, en principio, atañe exclusivamente a su esfera personal, sin que a la sociedad le asista interés para

> conocer dicha información; sin embargo, como todo ejercicio de una facultad legal, puede generar consecuencias en el ámbito concreto del trabajo, que deberán ser evaluadas en cada caso concreto.
>
> En efecto, para casos como el presente, el ejercicio de la facultad legal de reserva por parte del trabajador sobre su condición seropositiva, y comprobada la falta de conocimiento del empleador por cualquier otro medio, trae como consecuencia lógica la imposibilidad de alegar un trato discriminatorio derivado de esa precisa situación, en el curso de la relación laboral y/o al momento del despido.
>
> En todo caso, si se decide informar directamente al empleador éste tiene la obligación de guardar reserva, tomar las medidas necesarias y/o adoptar cualquiera de ellas para impedir que se genere un trato discriminatorio en contra del trabajador. Lo anterior, sin perjuicio de que pueda surgir una causa objetiva (CSJ SL3505-2024).

Conforme lo hasta aquí analizado, se reitera la imposibilidad de exonerar al empleador de la protección laboral pretendida por el demandante, porque si bien es cierto, el trabajador no informó su condición de portador del VIH en uso de su legítimo derecho para no hacerlo, lo cierto es que para el momento del despido el empleador ya era conocedor de su condición de pensionado por invalidez, no solo porque habían dejado de hacérsele aportes al Sistema General de Pensiones luego de 13 meses de su vinculación, sino también porque lo había corroborado con la entidad pensional, amén de ser conocedor de las incapacidades que antes del finiquito contractual se le otorgaron, hechos que le imponían dar mayor atención a la condición de salud de su trabajador y no, como en efecto ocurriera, finiquitar el nexo contractual.

Por las razones anteriores, habrá de confirmarse la

sentencia de primera instancia.

Las costas de las instancias, a cargo de la parte demandada vencida.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 22 de febrero de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que **JJMR** interpuso contra **INDUSTRIAS FANTASÍAS SAS,** en cuanto revocó la sentencia condenatoria de primera instancia.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, el 22 de octubre de 2019, por las razones aquí expuestas.

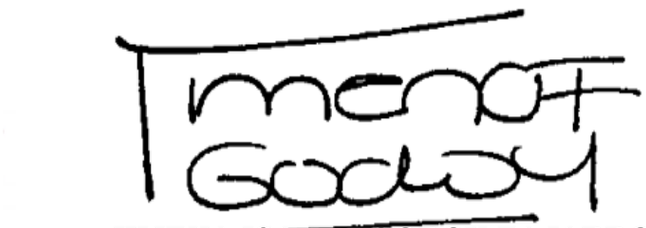
SEGUNDO: Las costas de las instancias lo serán a cargo de la parte demandada.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 97F9FC8AAE70448A35D7210BB41E4900FC7BBB5FFBA993814C0EB808C1A78710
Documento generado en 2025-05-15