



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
Rama Judicial del Poder Público



**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**  
Medellín, veintidós (22) de febrero de dos mil veintidós (2022)

## **SENTENCIA**

**Magistrada Ponente: María Eugenia Gómez Velásquez**

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **JOHN JADER MORALES RESTREPO**  
**Demandada** : **INDUSTRIAS FANTASÍA S.A.S.**  
**Radicado** : **05001-31-05-017-2019-00159-01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral Individual –Estabilidad laboral reforzada, Ley 361 de 1997-  
**Decisión** : Revoca decisión condenatoria  
**Sentencia N°** : **032**

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, profieren la siguiente decisión de fondo, previa deliberación, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 806 del 4 de junio de 2020, *“Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

## **ANTECEDENTES**

### **Pretensiones:**

**Declarar la ilegalidad e ineficacia del despido del señor John Jader Morales Restrepo y se condene a Industrias Fantasía S.A.S a reintegrarlo** a un cargo igual o superior al ostentado para la fecha del despido; **pago de los salarios, prestaciones sociales y extralegales**, generados entre el momento del despido y el momento en que sea reintegrado; **indemnización de 180 días**, consagrada en el inciso 2° del artículo 26 de la ley 361 de 1997; **indexación y Costas** del proceso.

### **Hechos Relevantes de la Demanda:**

Afirma el apoderado de la parte demandante, que el señor John Jader Morales Restrepo, se vinculó laboralmente con la empresa Industrias Fantasía S.A.S. desde el 21 de enero de 2015, mediante un contrato a término fijo, desempeñándose como analista de inventarios; que su mandante tiene una pérdida de capacidad laboral del 67%, estructurada el 2 de diciembre de 2006; estando pensionado por invalidez de origen común por la aseguradora Seguros De Vida Alfa S.A. quien asumió la obligación pensional de la AFP Porvenir S.A.; pensión de invalidez que se generó por padecer de VIH C 3 y diabetes mellitus insulino-requiere; siendo conocido por el empleador su situación pensional, pues no se le realizaron pagos al sistema general de seguridad social en pensiones.

Indica que el día 12 de diciembre de 2018, después de 4 años de servicios prestados en condición de discapacidad, la empresa de forma ilegal, dio por terminada la relación laboral, aduciendo el vencimiento del término del contrato de trabajo a término fijo, momento para el cual se encontraba incapacitado, ya que le fueron prescritas incapacidades por su médico tratante desde el 11 de diciembre de 2018 al 7 de febrero de 2019. Agrega que el puesto de trabajo de su mandante siguió siendo ocupado por la señora Diana Zapata Osorio, quien fue entrenada por él antes de ser despedido.

### **Respuesta de la Parte Demandada:**

**Efectuadas las diligencias de notificación y traslado de la demanda, la sociedad Industrias Fantasía S.A.S., a través de apoderado judicial dio respuesta a la demanda<sup>1</sup>**, aceptando el vínculo laboral existente entre las partes, el tipo de contrato y el cargo desempeñado por el demandante; la terminación de la relación laboral y que para ese momento se encontraba incapacitado. Niega los demás hechos.

Sostiene que cuando el demandante se vinculó no informó a su mandante, su calidad de pensionado por invalidez desde el 2 de diciembre del año 2006 y menos aún que presentara una pérdida de capacidad laboral del 67%; sin ser cierto que no se realizaran descuentos para la seguridad social en pensiones, pues fue afiliado para todos los riesgos y

durante trece (13) meses se realizaron aportes a pensiones, en la AFP Porvenir S.A.

Indica que el demandante desempeñó sus funciones acorde a las exigencias de la empresa; sin que en ningún momento la discapacidad que presentaba fuera obstáculo para ello, ya que a simple vista hacía creer que no tenía ningún padecimiento; **siendo la terminación del vínculo laboral por una razón objetiva**, como lo es la **expiración del plazo fijo pactado** en el contrato a término fijo; **sin que por tanto pueda aducirse un hecho discriminatorio** por su estado de salud y si bien se encontraba incapacitado, **ello no era un obstáculo para finalizar la relación laboral** al configurarse esa razón objetiva que se adujo por su mandante.

Asegura que **desde el mismo momento en que finalizó el contrato de trabajo del actor, en Industrias Fantasía S.A.S. nadie desempeña el cargo de Analista de Inventarios**, lo cual obedece a la crisis económica que actualmente atraviesa.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y para su defensa formuló las excepciones de mérito que denominó: falta de causa para pedir, por inexistencia de la obligación; prescripción; mala fe por parte del demandante; buena fe de la demandada y pago.

---

<sup>1</sup> Folios 85 a 97.

### **Sentencia de Primera Instancia:**

El **Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín**, mediante Sentencia **declaró que el señor John Jader Morales Restrepo se encuentra bajo el amparo de la estabilidad laboral reforzada**, consagrada en la Ley 361 de 1997; **condenó a Industrias Fantasía S.A.S. a reintegrar al demandante**, a cargo igual o a similares funciones al que ostentaba para la fecha del despido y **al pago de los salarios, prestaciones sociales y derechos legales** generados desde el momento del despido y hasta el reintegro efectivo; pago de \$12.630.000,00 por concepto de indemnización por despido sin la autorización de la Oficina del Trabajo; suma que deberá ser indexada. Declaró implícitamente resueltas las excepciones y condenó en Costas a cargo de Industrias Fantasía S.A.S., fijando las agencias en derecho en la suma \$1.500.000,00.

### **Recurso de Apelación:**

**Inconforme con la decisión anterior, el apoderado de la sociedad Industrias Fantasía S.A.S. formuló recurso de Apelación**, señalando que no puede indicarse se enmascaró una terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo del contrato a término fijo, cuando ni siquiera quedó demostrado un nexo de causalidad entre la verdadera razón del empleador para la cancelación de la relación laboral y el estado de salud del demandante; acreditándose que existió un vencimiento del término fijado en el contrato de trabajo; actuando el demandante de mala fe,

al ocultar siempre su estado de invalidez y sólo cuando venció el primer término del contrato, a los 13 meses, cuando ya estaba prorrogado, puso en conocimiento de la persona de nómina, señora Johanna Chaverra, quien lo recomendó para efectos de trabajar en la empresa, para que no se le descontara los aportes a la seguridad social, por estar pensionado por invalidez por un problema relacionado con la diabetes.

Aduce que discrepa de lo concluido por la *a quo*, en cuanto a que en el fondo es una confesión la declaración de la señora Sandra Agudelo y el interrogatorio de parte del señor Nelson Zuluaga, quienes aceptaron conocían que el actor ya tenía una pensión de invalidez, cuando se dio la investigación, por su no afiliación a pensiones, siendo ello lo que dio lugar a la terminación del contrato, pues en realidad esas personas fueron leales y sinceros con el despacho e informaron la situación cuando el señor Carlos de la Rosa, a través del requerimiento de la UGPP, detectó esa inconsistencia en el pago de aportes a la seguridad social del demandante y simplemente la empresa finaliza el contrato de trabajo del demandante el día 20 de enero de 2019, procede a notificarle la terminación con la debida antelación, primero el 12 de diciembre de 2018 y luego el 18 de diciembre del mismo año, cuando se reintegró a sus labores.

Sostiene que el demandante no es sujeto de protección constitucional y no se aplica la Ley 361, pues si bien es cierto con ella se busca evitar la discriminación y la reincorporación de las personas discapacitadas a la vida laboral, también lo es que el demandante ocultó estaba

pensionado por invalidez; no compartiendo la afirmación del Despacho, que estas personas ocultan su invalidez con el fin de acceder a un empleo y no sean discriminados, lo que no ocurrió en este caso, por cuanto la terminación del contrato obedeció a una terminación objetiva, como lo establece la Sentencia SL 1360 de 2018, esto es, por la expiración del plazo pactado, siendo preavisado el demandante con la debida antelación.

Señala que no comparte lo aducido por la *a quo*, al argumentar que si bien el cargo de Analista de Inventario no existe hoy en día en la empresa, hay dos personas desempeñando esas funciones; por cuanto el cargo se suprimió y no puede decirse que subsisten las causales que dieron origen a la contratación; no quedando por tanto acreditado ese nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del demandante; pues por el contrario se demostró que era una persona plenamente saludable, su invalidez era residual, que en ningún momento le impide desarrollar sus actividades y no necesita de un tercero para desempeñar cualquier tipo de actividad, por lo tanto, no se puede pensar que es una persona que presenta una debilidad manifiesta o que esta aforado por la estabilidad laboral reforzada.

Considera debe darse pleno valor legal probatorio a los testimonios de la parte accionada, ya que el despacho no hizo ningún análisis de los mismos ni cómo se hizo la contratación del demandante y de su mala fe, por ocultar información a la empresa; debiendo revocarse la decisión y concluirse que las personas con pensión de invalidez, no son

sujetos de protección constitucional, más aún cuando la empresa tuvo una razón objetiva para proceder con la terminación del contrato de trabajo, sin acreditarse que esa razón hubiese sido la pensión de invalidez o la situación que presentaba el demandante, pues sus problemas físicos no eran percibidos a simple vista, ni impedimento para cumplir a cabalidad con sus funciones.

### **Alegatos de Conclusión:**

**El apoderado de la parte demandante,** solicita se confirme la decisión de Primera Instancia, argumentando que su mandante cumple con los presupuestos, facticos, jurídicos y jurisprudenciales para gozar del amparo de estabilidad laboral reforzada de la Ley 361 de 1997 y por tanto el derecho a ser reintegrado al cargo que ostentaba en la sociedad demandada con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales y derechos legales generados, junto con la indemnización consagrada en la referida Ley.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

Inicialmente, **debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son**



**objeto de Apelación, entendiéndose que las partes quedaron conformes con lo resuelto de más en la Primera Instancia;** de conformidad con los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984 y 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**Conflicto jurídico:**

**El conflicto jurídico a dirimir por esta Sala de Decisión Laboral, consiste en determinar si hay lugar a revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si para la finalización del contrato de trabajo, se dio una causal objetiva, como lo es el vencimiento del plazo fijo pactado o si el demandante John Jader Morales Restrepo, fue discriminado por su estado de salud, amparado por la estabilidad laboral reforzada, prevista en el artículo 26 la Ley 361 de 1997.**

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia;** por las siguientes razones:

**No es motivo de discusión en esta Segunda Instancia,** que el señor John Jader Morales Restrepo estuvo vinculado laboralmente con la sociedad Industrias Fantasía S.A.S. mediante un contrato de trabajo a término fijo desde el 21 de enero de 2015 la cual se prorrogó y estuvo vigente hasta el 20 de enero de 2019, fecha en la cual su empleador decidió no renovar el contrato; que **el demandante se encuentra pensionado, por invalidez de origen común,**

**desde el 2 de diciembre del año 2006;** presentando una **pérdida de capacidad laboral del 67,05%**, generada por padecer de VIH C 3 y diabetes mellitus insulino-requiere; estando incapacitado entre el 11 de diciembre de 2018 y el 6 de enero de 2019 y del día 8 del mismo mes y año al 7 de febrero de igual anualidad.

La **Ley 361 de 1997, por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en condición de discapacidad física; preceptúa en su artículo 26<sup>2</sup>, que ninguna persona en condición de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de dicha condición, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.**

Por su parte la Ley 1618 de 2013, *“por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”* en el numeral 1° del artículo 2°, establece que la persona en situación de discapacidad es aquella que padece de una deficiencia, que puede ser física, mental, intelectual o sensorial, **que le impida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones.**

**La H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, desde la Sentencia SL 1360 del 11 de abril de 2018, Radicado 53334, reiterada entre otras, en las Sentencias SL 4632 del 6 de octubre de 2021, Radicado**

---

<sup>2</sup> La H. Corte Constitucional en Sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones limitación y persona limitada de la norma anterior, en el entendido que deben reemplazarse por las expresiones discapacidad y persona en situación de discapacidad”

**71386; SL 017 del 22 de enero de 2020, Radicado 73559 y la SL 341 del 29 de enero de 2020, Radicado 76582**, ha precisado que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “...no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. ...”<sup>3</sup> y agregó: “Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.” Precisándose que “si el motivo de la ruptura del contrato no es el estado biológico, fisiológico o psicológico, es decir, la discapacidad del trabajador, sino una razón o causa objetiva que el empleador pueda comprobar, no opera la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.” (Negrillas y subrayas fuera del texto).

En Sentencia SL 4031 del 20 de octubre de 2020, Radicado 82341, **explicó la H. Corte, que la finalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997** “...es salvaguardar la estabilidad laboral de los trabajadores en situación de discapacidad en el momento de la terminación de su vinculación laboral, para que no se generen comportamientos discriminatorios por parte del empleador. Así, lo que persigue tal disposición es que no tenga lugar una finalización del contrato fundada en la deficiencia física, sensorial o mental del empleado. De ahí que, por el contrario, si la decisión de extinguir la relación laboral obedece a un principio de razón objetiva, ésta se torna legítima. ...”.” (Negrillas y subrayas fuera del texto).

Y en Sentencia **SL 2548** del 10 de julio de **2019**, Radicado 69150, -reiterada en la **SL 5411** del 1° de diciembre de **2021**, Radicado 85608-; señaló la Alta Corporación que **con la expedición de la Ley 361 de 1997, el legislador no pretendió evitar que los trabajadores que padecieran**

---

<sup>3</sup> Negrillas fuera del texto.

**algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos** o que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado a mantener vigente los vínculos labores; precisando que **el propósito de la norma es el de impedir que las personas en las condiciones ya anotadas, fueran despedidos en virtud y específicamente por esa razón, es decir, que su limitación fuera la causa de la ruptura laboral; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos;** veamos:

*“Es que con la expedición de la norma cuya transgresión pregona el censor, el legislador no pretendió evitar que los asalariados que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos, o en otros términos, que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado per secula seculorum a mantener vigente los vínculos labores pactados con ese tipo de población; esa regla, así entendida, lejos de garantizar la protección que se pretende, generaría la consecuencia lógica de que los empleadores jamás se atrevieran a vincularlos.*

*No, **el propósito** de la disposición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue la de impedir que las personas en las condiciones ya anotadas, fueran despedidos en virtud y específicamente por esa razón, es decir, que su limitación fuera la causa de la ruptura laboral; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos.”* (Negrillas fuera del texto)

**Respecto de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo**, en Sentencia **SL 528 del 24 de febrero de 2021**, en que se reitera la SL 2586 del 15 de Julio de 2020, **la Alta Corporación precisó que “...en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios.** De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. **Y tal prueba no es otra que**

**aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció,** pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.” (Negrillas y subrayas fuera del texto).

**En el asunto debatido,** encuentra esta Colegiatura que al ser el propósito de la Ley 361 de 1997, evitar la discriminación de que podría ser objeto un trabajador en situación de discapacidad por razón de su estado; protección que se da además por estar en situación de debilidad manifiesta, no estando llamada a producir efectos la referida normativa cuando el finiquito contractual obedece a una razón objetiva, como es en este caso por 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, 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; así mismo manifestaron los declarantes que a simple vista no se observaba que el señor John Jader Morales Restrepo tuviera algún tipo de incapacidad para realizar su trabajo.

Además, para el momento de terminación del vínculo el señor John Jader Morales Restrepo 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 de Trabajo y el parágrafo 3° del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, modificadorio del artículo

33 de la Ley 100 de 1993<sup>4</sup>, es causal de terminación del vínculo laboral el reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez y al estar pensionado no se está afectado 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.

En lo que interesa al recurso, la prueba testimonial presentada por la parte demandada, informa lo siguiente:

La señora **Sandra Marcela Agudelo Botero** -Coordinadora de Talento Humano, Seguridad y Salud; indicó que se enteraron de la calidad de pensionado del demandante a finales del año 2018, porque el contador de la empresa empezó a revisar todo el tema de seguridad social e identificó que no estaba aportando a pensión y **que la empresa decidió no renovar el contrato de trabajo por cuanto vencía el mismo en el mes de enero y si bien para ese momento la empresa ya sabía su calidad de pensionado por invalidez, no influyó para nada esa situación para finalizar el contrato y físicamente no se observaba ninguna limitación física para laborar adecuadamente.** Indica que en la empresa hay varias personas que han sido reubicadas por restricciones de salud y en el caso del demandante no tuvo restricción, ni recomendación alguna. Al ser preguntada si el cargo del actor aún existe en la empresa, contestó: **“Existe el cargo de Asistente de Inventarios y Auxiliar de Inventarios; el de Analista no. Las funciones de toma de decisiones y definición de métodos se dan por parte del Director Administrativo y Financiero, quien a su vez es el contador de la empresa” y no se contrató a ninguna persona para realizar las funciones que desempeñaba el actor.** Cuenta que el demandante pedía permiso para ir a citas médicas, pero lo veía normal, como lo hacía el personal, pues solo cuando está comprometida la parte laboral la persona se dirige a seguridad y salud y se empieza el

---

<sup>4</sup> “...PARÁGRAFO 3º. Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones. ...”

proceso, el acompañamiento de la médica laboral. Indica que ni en el comité de salud ocupacional o los programas de seguridad en el trabajo se llegó a tocar algún tema médico respecto del señor John Jader Morales. Sostuvo que personalmente y como empresa, se enteraron que el señor John Jader Morales era pensionado por el riesgo de invalidez cuando llega la demanda y el abogado les informa, antes no sabía. Explicó **que no se volvió a crear el cargo de Analista de Inventarios porque la empresa ha tenido que hacer unos ajustes dentro de su planta de personal, buscando la eficiencia y ahorrar algunos costos y gastos para mejorar la rentabilidad, porque se han visto afectados los estados financieros y se han efectuado algunos ajustes en inventarios, en este momento no hay un coordinador logístico, eliminándose cargos y funciones para seguir con el funcionamiento de la empresa, eliminando algunos cargos para bajar gastos.**

**Diana Carolina Zapata Osorio** -Auxiliar de Inventarios y costos- Señaló que **el vínculo con el señor John Jader Morales terminó por cumplirse la fecha del contrato;** que ella era la Auxiliar de él y **nunca observó que tuviera ningún tipo de restricción para realizar el trabajo y sólo sabe que tenía problemas del azúcar porque en la oficina y en el comedor se inyectaba insulina,** pero eso no le impedía desarrollar sus labores, sólo veía que era muy juicioso con su medicina y la alimentación; nunca se enteró que fuera pensionado por invalidez y en la empresa nadie sabía de esa condición. **Explica que el cargo realizado por el demandante ya no existe en la empresa y desde que él salió las funciones fueron repartidas a un Auxiliar y a ella como Asistente.** Sostiene que en la empresa hay un área de salud ocupacional y ella ha conocido personal que ha tenido restricciones y han sido reubicados en cargos que no tengan afectación a su restricción. Manifestó que para el momento de terminación del contrato de trabajo del demandante se encontraba incapacitado, pero no sabe por qué diagnóstico. **Sostuvo que el último cargo del demandante fue el de Analista de Inventarios y luego de que él salió nadie ocupó ese cargo.**

**Y la señora Mariela Molina Galvis,** quien labora en la demandada en logística, afirmó que John Jader Morales inició como Auxiliar Contable y luego pasó al área de inventarios, mediante un contrato de trabajo a término fijo, el cual finalizó por vencimiento del mismo. **Sostiene que el demandante no tenía ninguna circunstancia de salud que le dificultara desempeñar sus funciones;** pues si bien durante su vinculación tuvo varias incapacidades esporádicas y sabe que él tenía diabetes, pero eso no le

impedía desempeñar el cargo, ni se visualizaba que tenía alguna incapacidad. Indicó que **se enteró que el demandante era pensionado cuando se hizo una revisión de las nóminas** por unos requerimientos de la UGPP, **sin tener conocimiento presentara alguna patología que le impidiera desempeñar su cargo. Aseguró que el cargo que venía desempeñando el actor como Analista, ya no existe en la empresa y las funciones la quedó realizando la persona que estaba de Auxiliar, estando la parte operativa repartida entre la Asistente y el Auxiliar de Inventarios; lo anterior debido a que la empresa ha prescindido de esos cargos por los resultados que ha obtenido. Afirmó que a simple vista el señor John Jader Restrepo no mostraba que tuviera una incapacidad y no conoció que se le hubiera ordenado restricciones para laborar por razones médicas.**

Por su parte, **en el interrogatorio de parte absuelto por representante legal de la sociedad demandada, señor Nelson Alberto Zuluaga Jaramillo;** manifestó que en septiembre u octubre del año 2018 se enteró por el contador que el señor John Jader Morales era pensionado. Explica que cuando le notificaron al demandante la no renovación del contrato estaba incapacitado, pero no sabe cuál fue el motivo de la incapacidad, ni tampoco por qué era pensionado y **la decisión de no renovar el contrato se dio porque se vencía el plazo del contrato.** Cuenta que **el señor John Jader se desempeñaba como Analista de Inventarios, pero ese cargo ya no existe y actualmente hay dos personas que hacen los inventarios.**

**Se concluye de lo explicado y demostrado con la prueba anterior, que la terminación del contrato de trabajo del señor John Jader Morales Restrepo, 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.

**Corolario de lo expuesto en los acápites anteriores, esta Sala de Decisión Laboral, revocará la decisión de Primera Instancia,** que en Apelación se revisa, incluida la condena en Costas y **en su lugar absolverá a la sociedad Industrias Fantasía S.A.S. de todas las pretensiones formuladas por la parte demandante.**

#### **COSTAS:**

**Se revocará la condena en Costas de Primera Instancia** impuestas a cargo de la sociedad Industrias Fantasía S.A.S.; **en su lugar se condenará a estas a cargo del Demandante John Jader Morales Restrepo,** al haber sido vencido en el presente proceso y en favor de la demandada; anotándose que las agencias en derecho serán liquidadas por el Juzgado de Primera Instancia, de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura; con sujeción a las reglas que se indican en dichas normas.

**No se condenará en Costas en esta Segunda Instancia** al haber prosperado el recurso de Apelación formulado.

## **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO: Se REVOCA la Sentencia de Primera Instancia**, de la fecha y procedencia conocidas, **que por vía de Apelación** se revisa y en su lugar se **ABSUELVE** a la sociedad Industrias Fantasía S.A.S. de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor John Jader Morales Restrepo; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

**SEGUNDO: Se REVOCA la condena en Costas de Primera Instancia** impuestas a la sociedad Industrias Fantasía S.A.S.; **en su lugar se CONDENA a estas a cargo del demandante John Jader Morales Restrepo**, en favor de la parte demandada; anotándose que las agencias en derecho serán liquidadas por el Juzgado de Primera Instancia. **No se CONDENA en Costas en esta Segunda Instancia**; según lo indicado en la parte motiva.

**TERCERO:** Lo resuelto se notifica por EDICTO, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al

Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

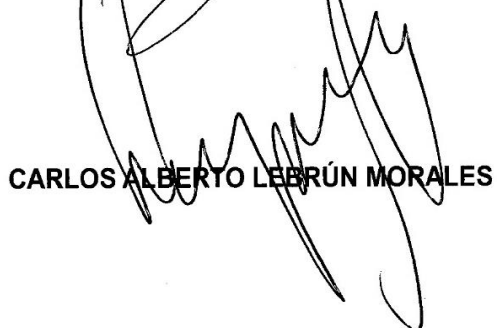
**Los Magistrados,**



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



**EDICTO VIRTUAL  
SECRETARIA SALA LABORAL**

**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**

**HACE SABER:**

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

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **JOHN JADER MORALES RESTREPO**  
**Demandada** : **INDUSTRIAS FANTASÍA S.A.S.**  
**Radicado** : **05001-31-05-017-2019-00159-01**  
**Decisión** : **Revoca decisión condenatoria**

**MAGISTRADA PONENTE: DOCTORA MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**

**FECHA SENTENCIA:** 22 de febrero de 2022

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN:** Fijado hoy 23 de febrero de 2022 a las 8:00 a.m.

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN:** Desfijado hoy: 23 de febrero de 2022 la 5:00 p.m.

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en concordancia con el artículo 40 ibidem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS**

SECRETARIO