

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO -tratándose de contratos laborales por duración de obra, es requisito de oponibilidad de tal modalidad contractual la prueba respecto a la expresión de voluntad, de donde se desprenda que las partes tenían total claridad respecto a la tarea a realizar o sea posible colegirla de la naturaleza de la labor contratada, pues en ausencia de estos elementos, regirá la modalidad residual, esto es la duración indefinida / **REINTEGRO LABORAL-LEY 361 DE 1997** Para su configuración, es necesario analizar en cada caso concreto la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, la existencia de una barrera para el trabajador, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás y que tales elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido. /

HECHOS: El actor pretende la declaratoria de una relación laboral con la fundación accionada la que aduce tuvo ocurrencia entre el 2 de junio de 2017 y el 1° de septiembre de 2018, fecha en que aduce fue despedido sin justa causa, pese a que es un sujeto de especial protección constitucional con garantía de estabilidad laboral.

TESIS: (...) Al respecto, ha de indicarse que el artículo 45 del CST dispone como una de las modalidades del contrato de trabajo, la celebrada por “el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada”, caso en el cual, la pervivencia del vínculo esta dado por el cumplimiento de la tarea o el resultado determinado, así lo indica el literal d del artículo 61 de la misma codificación que incluye como causa legal de fenecimiento del vínculo la “terminación de la obra o labor contratada”. (...) tratándose de contratos laborales por duración de obra, pese a que no es menester que obre un documento escrito, sí es requisito de oponibilidad de tal modalidad contractual la prueba respecto a la expresión de voluntad, de donde se desprenda que las partes tenían total claridad respecto a la tarea a realizar o sea posible colegirla de la naturaleza de la labor contratada, pues en ausencia de estos elementos, regirá la modalidad residual, esto es la duración indefinida. Ahora bien, en cuanto al fenecimiento de la relación laboral, atendiendo a las cargas probatorias corresponde a la parte que alega el despido demostrar la terminación, trasladando a la contraparte la responsabilidad de acreditar una causa justa o legal para exonerarse de las consecuencias indemnizatorias. (...) (...) Resulta claro entonces que dentro de nuestra legislación, se establece una serie de deberes a cargo del Estado y de los particulares con la finalidad de mitigar la discriminación laboral de las personas en situación de discapacidad y con ello lograr la reivindicación de sus derechos dentro de la sociedad en un plano de equidad. En lo que respecta a la posición de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, (...) en este nuevo paradigma establecido por el órgano de cierre de la justicia ordinaria, se identificaron algunas reglas sobre la materia que se condensan de la siguiente manera: 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. (...) Desarrollado lo anterior y expuestas las posiciones jurisprudenciales esta corporación encuentra que la perspectiva planteada recientemente por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia esgrime de una mejor manera los deberes y derechos contemplados en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y en la Convención sobre los Derechos de las personas en situación de discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, que fue insertada en la legislación interna por la Ley 1346 de 2009, última reglamentada en la Ley Estatutaria 1618 de 2013

todo ello en armonía con la prohibición contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Adicionalmente considera esta Sala que con la adopción de esta posición, se garantiza de una manera más razonable y soportaba la consolidación de una estabilidad laboral reforzada en situaciones específicas bajo el estudio de un caso en concreto analizando los efectos las deficiencias y su desarrollo en el ámbito laboral, que es precisamente lo debatido en este tipo de proceso. (...)

MP. LILIANA MARIA CASTAÑEDA DUQUE

FECHA: 18/08/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, agosto 18 de 2023

Radicado: 05001-31-05-009-2019-00602-01
Demandante: ÉDISON FABIÁN PÉREZ RAMÍREZ
Demandado: FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO
Asunto: APELACION DE SENTENCIA
Tema: CONTRATO DE TRABAJO - REINTEGRO LABORAL-LEY 361 DE 1997

La Sala Sexta de decisión, presidida por la magistrada ponente **LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE**, e integrada por las magistradas **MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia; decisión que se emite en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

1. ANTECEDENTES.

Escrito de demanda¹

El actor pretende la declaratoria de una relación laboral con la fundación accionada la que aduce tuvo ocurrencia entre el 2 de junio de 2017 y el 1° de septiembre de 2018, fecha en que aduce fue despedido sin justa causa, pese a que es un sujeto de especial protección constitucional con garantía de estabilidad laboral. Así las cosas, pretende el reintegro laboral con el pago de salarios,

¹ 01PrimerInstancia. Pág. 1/29 Archivo 01 del expediente digital.

prestaciones, descanso remunerado, aportes al sistema de seguridad social, además de la sanción tasada en 180 días de salario. De forma subsidiaria al reintegro, reclama el pago de la sanción por despido sin justa causa.

Para sustentar sus peticiones señaló que, el 2 de junio de 2017 fue vinculado por la accionada a través de un contrato laboral por obra y labor para la educación, sensibilización, prevención, regulación y control del espacio público, tareas que cumplía en la Subsecretaría de espacio público del Municipio de Medellín, contrato que fue prorrogado en múltiples oportunidades (en total 5 prórrogas) la última entre el 29 de agosto y el 1° de septiembre de 2018, momento en que tenía una remuneración mensual de \$2'332.496.

Señaló que posterior a la terminación del vínculo laboral se realizó valoración ante la Junta Regional de Calificación de invalidez, estableciendo que tiene una PCL del 74.90% estructurada el 30 de agosto de 2018, por lo que tiene fuero de estabilidad laboral, condición que era de conocimiento del empleador en tanto es invidente, además que sufre de insuficiencia renal. Disminuciones en las condiciones de salud que son evidentes y que no fueron tenidas en cuenta por el empleador, quien dio por terminado el vínculo laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Respuesta a la demanda².

La Fundación accionada aceptó la prestación del servicio del señor Pérez Ramírez en los extremos por este relacionados, expresando que se trató de diferentes vínculos con la suscripción de sendos contratos, prestando servicios subordinados y remunerados por la Fundación Pascual Bravo.

² Pág. 100/216 Expediente digitalizado.

Aceptó tener conocimiento de la deficiencia visual del demandante, de la que se tiene como referente el examen de ingreso, no así de la predicada insuficiencia renal, como tampoco se conocía del desarrollo del trámite de calificación de PCL.

Señaló que la ceguera del demandante no fue óbice para el ejercicio de las funciones contratadas, por lo tanto, su desvinculación no fue discriminatoria y por tanto no era necesario contar con autorización del Ministerio del Trabajo. Destacando que el enganche de actor estaba atado a otros contratos que suscribió la fundación y por tanto los cargos por él desempeñados dejaron de existir, teniendo presente que cada contrato trajo consigo un nuevo presupuesto y actividades específicas.

Con estas premisas se opuso a la prosperidad de las súplicas y propuso las excepciones de: cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones y buena fe.

Fijación del litigio

En la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS realizada en 24 de enero de 2022 en la etapa pertinente se estableció que el trámite tendría por objeto establecer si hubo un contrato por término indefinido entre el 2 de junio de 2017 y el 1° de septiembre de 2018 o lo fue bajo la modalidad de contrato por obra o labor, señalando como empleador y único responsable de las acreencias reclamadas a la Fundación Pascual Bravo. De igual forma se establecería si a la terminación el accionante estaba amparado por el fuero de estabilidad laboral y en caso positivo la procedencia del reintegro laboral con la satisfacción de acreencias laborales o en subsidio la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa.

Sentencia de primera instancia.³

Emitida el 17 de mayo de 2022 por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín donde se estableció que el vínculo que unió a las partes fue por término indefinido entre el 2 de junio de 2017 y el 1° de septiembre de 2018 el que feneció sin justa causa y por tanto ordenó el pago de la suma de \$2'721.245 como indemnización a pagar con la respectiva indexación.

Indicó que no se dieron los presupuestos para un contrato por labor en tanto desde el inicio del vínculo no se tenía claridad de la obra a realizar y por tanto tal deficiencia hace que el contrato se rija por la duración residual a término indefinido.

En lo relativo a la pretendida declaración de estabilidad laboral reforzada señaló que la discapacidad visual no fue óbice para el enganche laboral y tampoco obró como razón para su finalización, por lo tanto, pese a que el despido fue sin justa causa, no tuvo una génesis discriminatoria y por tanto no requería para su finalización de la autorización del ministerio del trabajo, absolviendo a la pasiva de las consecuencias de que trata la Ley 361 de 1997.

APELACIÓN DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Inconforme con la decisión fue recurrida por la parte **demandante**, insistiendo en la declaración de la condición de limitación física que hace al actor beneficiario de la estabilidad laboral, no solo por el dictamen con una PCL superior al 50% estructurada en vigencia de la relación laboral, pero además de cara a los dichos de los testigos que indicaron que la deficiencia visual del demandante era notoria, que requería de ajustes para desplazamiento y para realizar el trabajo y si la conclusión del fallador de instancia fue que el contrato fue por término indefinido

³ 01PrimeraInstancia. Archivos 10 a 12 del expediente digital.

entonces ha de presumirse que el despido fue en razón de la limitación física, argumentando la apoderada que con ello el empleador estaba previendo futuros inconvenientes. Así las cosas, conceptúa que debe ordenarse el reintegro y la indemnización de 180 días.

Por su parte, **la accionada** señaló que el vínculo laboral suscrito con el demandante lo fue por obra o labor enmarcado en un contrato matriz con el municipio de Medellín, que establecía los plazos de ejecución y las necesidades de personal. A su juicio si hay unos contornos temporales para la obra y por tanto no se configura un contrato por término indefinido. Así las cosas, solicita la revocatoria de las condenas a cargo de la accionada.

2. ALEGATOS

Concedido el término que establece el artículo 13 la Ley 2213 de 2022, la activa presentó escrito donde reitera los argumentos de demanda y apelación, expresando que la discapacidad del actor era notoria y por tanto era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

3. CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

Atendiendo a los argumentos de las partes y las conclusiones del a quo que no fueron debatidas por las partes, en este trámite se encuentra por fuera de discusión que:

- 1) El 2 de junio de 2017 se dio inicio a un contrato de trabajo entre el señor Pérez Ramírez y la Fundación Pascual Bravo para desempeñarse como tecnólogo dentro del contrato suscrito entre la fundación y la Secretaría de Seguridad y Convivencia del municipio de Medellín, allí se indicó que la vinculación era por obra o labor (Pág. 31/38 Archivo N° 4 primera instancia)

- 2) Que la vinculación del señor Pérez Ramírez culminó el 1° de septiembre de 2018, y en su vigencia se presentaron diferentes novedades como extensión de contrato y suscripción de un nuevo acuerdo, pero sin solución de continuidad así:

Desde	Hasta	salario	Modalidad	Pág. Archivo N° 4
2/06/2017	19/07/2017	\$ 2.238.480	Contrato inicial	31/38
20/07/2017	19/08/2017		Ampliación	39
20/08/2017	31/12/2017		Nuevo contrato	40
	22/01/2018		Ampliación	41
23/01/2018	30/08/2018	\$ 2.332.496	Nuevo contrato	42/49
30/08/2019	1/09/2018		Extensión	51

- 3) Que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, en dictamen del 28 de noviembre de 2018, estableció que el señor Edison Fabian Pérez Ramírez soporta una PCL del 74.90% de origen común estructurado el 30 de septiembre de 2018 (Pág. 65/68 expediente digitalizado).

En este orden de ideas, corresponde a esta Corporación determinar la modalidad del contrato laboral para efectos de establecer si su terminación fue ajustada a derecho, además se determinará si al momento del fenecimiento del vínculo laboral el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada, lo que será definido de cara a la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en caso positivo, las consecuencias que de ello se desprenden. Asunto abordado desde los siguientes aspectos:

- i) Duración del contrato de trabajo – contrato por obra o labor
- ii) Desarrollo normativo de la Estabilidad Laboral Reforzada por Disminución de las Condiciones de Salud.
- iii) Posición jurisprudencial sobre la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
- iv) Caso en concreto.

i) Duración del contrato de trabajo – contrato por obra o labor

Al respecto, ha de indicarse que el artículo 45 del CST dispone como una de las modalidades del contrato de trabajo, la celebrada por *“el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada”*, caso en el cual, la pervivencia del vínculo esta dado por el cumplimiento de la tarea o el resultado determinado, así lo indica el *literal d del artículo 61* de la misma codificación que incluye como causa legal de fenecimiento del vínculo la *“terminación de la obra o labor contratada”*.

Bajo esta modalidad contractual y para lo que a este caso interesa, surgen dos premisas que han de acreditarse, la primera es la existencia del pacto por obra o labor y segundo, la demostración del cumplimiento de aquella.

Respecto a la primera, ha de indicarse que la voluntad de las partes genera obligaciones dentro de la relación laboral, pues teniendo como límite el respeto de derechos mínimos e irrenunciables, el libre consentimiento es la fuente obligacional, sin que se exija una solemnidad, las que se reservan para condiciones taxativas, como lo es la prueba del contrato por término fijo, el que conforme al artículo 46 del CST ha de constar por escrito, y en su ausencia, la duración del vínculo será indefinida.

Es así que, tratándose de contratos laborales por duración de obra, pese a que no es menester que obre un documento escrito, sí es requisito de oponibilidad de tal modalidad contractual la prueba respecto a la expresión de voluntad, de donde se desprenda que las partes tenían total claridad respecto a la tarea a realizar o sea posible colegirla de la naturaleza de la labor contratada, pues en ausencia de estos elementos, regirá la modalidad residual, esto es la duración indefinida. Al respecto la Sala de Casación Laboral de la CSJ en providencia SL 2600 de 2018 indicó:

“La Corte coincide con el casacionista en que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo

de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado.

Sin embargo, la circunstancia natural de que deba existir una convención, so pena de que el contrato de trabajo se reputé a tiempo indefinido, no significa que el pacto celebrado en tal sentido no pueda demostrarse mediante otros elementos de convicción e inclusive, no pueda derivarse de la naturaleza de esa actividad.

Así como en el derecho laboral prima la regla general de la libertad de forma para el nacimiento de los actos jurídicos, a la par, también prevalece un principio general de libertad probatoria, el cual se relativiza solo cuando la ley establece una formalidad ad probationem. Al respecto, el artículo 54 del Código Sustantivo del Trabajo señala que tanto «la existencia» como las «condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios».

Nuevamente, en el caso del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, la ley no impone la prueba del acto jurídico a través de un medio probatorio específico, de tal suerte que su existencia puede establecerse a través de cualquier elemento de convicción. A ello vale agregar que incluso el legislador permite inferir una estipulación en tal sentido de «la naturaleza de la labor contratada», esto es, de las características de la actividad contratada.

En efecto, el numeral 1.º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo prevé:

1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado.

Se advierte sin lugar a dudas que la modalidad contractual por duración de obra, requiere que sea explícita entre las partes la tarea contratada y así se demuestre en el trámite procesal o que esta se pueda colegir de naturaleza de la labor contratada, so pena de declarar que la duración fue indefinida.

Ahora bien, en cuanto al fenecimiento de la relación laboral, atendiendo a las cargas probatorias corresponde a la parte que alega el despido demostrar la terminación, trasladando a la contraparte la responsabilidad de acreditar una causa justa o legal para exonerarse de las consecuencias indemnizatorias.

Y en tratándose de un vínculo por duración de obra, dentro del trámite habrá de contarse con total claridad no solo respecto a la existencia de esta modalidad, sino de la finalización del propósito contractual, Al respecto indicó la Sala de Casación Laboral de la CSJ en providencia SL 4000 de 2019:

“En lo que al fondo del asunto se refiere hay que decir, que el artículo 61 del CST, que consagra los modos para poner fin a un vínculo laboral, en su numeral 1 establece que el contrato de trabajo finaliza: d) «por terminación de la obra o labor contratada»; en consecuencia, tal como lo determinó el juez de alzada la citada forma de romper una relación contractual laboral es una «causa o modo legal»; sin embargo, cuando en un proceso se discute la existencia de esa causa legal, como lo pone de presente la censura es al empleador a quien le corresponde acreditar la alegada razón objetiva de terminación de ese contrato de obra o labor contratada, máxime que la empleadora se encuentra en mejor posición probatoria y como dueña de la información, le es más fácil demostrar la efectiva finalización de las actividades contratadas”.

ii) DESARROLLO NORMATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR DISMINUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD.

El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia determina que corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta y deberá sancionar los abusos o maltratos que se cometan contra éstos.

En este mismo sentido el artículo 47 *ibídem* consagra que el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a quienes se les prestará la atención especializada que requieran.

En idéntico sentido, el artículo 54 de nuestra Carta Política tiene como obligación que el Estado y los empleadores propicien la ubicación laboral y garanticen a las personas en condición de invalidez el derecho a un trabajo de acuerdo a sus condiciones de salud.

Ahora, como una materialización de esos derechos fundamentales así como de los de contenido económico, social y cultural se profirió la Ley 361 de 1997 por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y con ello adoptar una normalización social plena y total integración de estas personas⁴.

En adición a estos mandados constitucionales y como una política de integración social fue adoptado en el ordenamiento jurídico colombiano la Convención sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad a través de las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2003.

Resulta claro entonces que, dentro de nuestra legislación se establecen una serie de deberes a cargo del Estado y de los particulares con la finalidad de mitigar la discriminación laboral de las personas en situación de discapacidad y con ello lograr la reivindicación de sus derechos dentro de la sociedad en un plano de equidad.

⁴ Ley 361 artículo 3. El Estado Colombiano inspira esta ley para la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y otras disposiciones legales que se expidan sobre la materia en la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, en la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, en el Convenio 159 de la OIT, en la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, Unesco 1981, en la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983.

Definido así el marco normativo de la protección de los derechos de las personas en situación de discapacidad, resulta necesario abordar su aplicación en el ámbito laboral por parte de las Altas Cortes.

iii) **POSICIÓN JURISPRUDENCIAL SOBRE LA PROTECCIÓN ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997**

Con la expedición de la Ley 361 de 1997 se estableció en su artículo 26 que en ningún caso la discapacidad de una persona puede ser motivo de discriminación para una vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Además, impone esta normativa que ninguna persona en condición de disminución física o psíquica podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio de Trabajo.

Destacando que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su disminución sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Ahora, sobre la interpretación de este postulado normativo existen dos posiciones jurisprudenciales disímiles por las Altas Cortes que resultan necesarias traer a colación, para luego asumir una postura por parte de esta Corporación Judicial.

Por un lado, para la **Corte Constitucional** se habilita protección laboral reforzada cuando se deteriora la salud del trabajador durante el desempeño de sus funciones al no poder realizar sus labores en condiciones regulares, es decir que para este tribunal no se toma como requisito un rango de pérdida de capacidad

laboral. Basta con acreditar cualquier afectación transitoria o permanente por parte del trabajador⁵ por lo que resulta indispensable en estos casos la autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.

Por tanto, el fuero se activa bajo esta posición jurisprudencial una vez se verifica la concurrencia de los siguientes requisitos: **1)** Existencia de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales; **2)** Conocimiento del empleador de las afecciones de salud del trabajador retirado y **3)** Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. Aclara el alto tribunal que esta protección se predica de cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta en el que se encuentre la persona.

Para la Corte Constitucional acreditado estos supuestos, se produce la ineficacia del despido por lo que opera el reintegro del trabajador con el consecuente pago de sus acreencias laborales y de seguridad social, así como el pago de la indemnización equivalente a los ciento ochenta días de salario; aclarando que su reincorporación laboral debe ser acorde con las capacidades y habilidades.

En contraste la **Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia**, a través de sus decisiones ha indicado que, para el efectivo reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse, al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o

⁵ Ver entre otras las T-1040 de 2001, T-519 de 2003, T-1083 de 2007, T- 449 de 2008, T-337 de 2009, T-467 de 2010, T - 320 de 2016, T- 502 de 2017 T-305 de 2018, T-041 de 2019, SU-049 de 2017, SU-040 de 2018, SU-380 de 2021, SU-063 de 2023, T-094 de 2023.

superior al 15%, en los términos del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 e independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales, como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.

Para el órgano de cierre de la Justicia Ordinaria a partir de ese porcentaje de PCL la condición o situación de discapacidad es relevante o de un grado significativo, de carácter considerable y prolongado en el tiempo que puede afectar el desarrollo de las funciones del trabajador.

Por tanto, para la habilitación de la protección de esta estabilidad laboral reforzada bajo esta postura jurisprudencial debía acreditarse los siguientes presupuestos: i) se trate de personas consideradas por la Ley 361 de 1997 como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral. ii) Que no se trate de trabajadores que para el momento de la terminación contractual presenten afecciones de salud o simples incapacidades médicas; iii) Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad del trabajador.

Bajo esta premisa, para la CSJ la primera condición que debía cumplirse es que el trabajador tuviera una limitación igual o superior al 15%, estructurada en vigencia de la relación laboral debidamente calificada, pero pudiendo presentarse la valoración con posterioridad a esta, sin que sea la única prueba de tal condición el dictamen de PCL en tanto el mismo no constituye prueba solemne, rigiéndose estos casos por el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento, de modo que puede el fallador judicial valerse de diversos medios elementos de persuasión.⁶

Adicionalmente tiene adoctrinado esa corporación judicial, la presunción de despido discriminatorio se rompe cuando se acredita que la terminación del

⁶ Ver sentencia SL-2586 de 2020.

contrato se sustenta en una causa objetiva o justa causa o incluso por mutuo acuerdo entre las partes.⁷

Pese a lo anteriormente dicho, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia progresivamente ha modulando su posición frente a la estabilidad laboral reforzada específicamente sobre el primer requisito, esto es, el porcentaje de pérdida de capacidad establecido en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, a través de las sentencias SL-2586 de 2020, SL- 1708 de 2021, SL-3144 de 2021 y SL-4884 de 2021 y recientemente las sentencias SL-1152, SL-1154, SL-1181, SL-1184, SL 1491 de todas del año 2023.

Estas últimas providencias la CSJ realiza un estudio sobre las definiciones de discapacidad conforme al artículo 7° del Decreto 2463 de 2001 hasta llegar a la entrada en vigor de la convención sobre los Derechos de las Personas en situación de Discapacidad -10 de junio de 2011- y de la Ley 1618 de 2013.

A raíz de la implementación de estos dos compendios normativos en el ordenamiento jurídico colombiano esa corporación judicial varió su posición y *“...reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada convención es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.”*⁸

Indicando igualmente en las recientes providencias que, de cara al contenido de la Ley 361 de 1997 *“...en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta*

⁷ Ver entre otras sentencias SL 1360 de 2018, SL 410 de 2019, SL 2237 de 2021 y SL 711 de 2021

⁸ SL-1154 de 2023.

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

Ahora, en este nuevo paradigma establecido por el órgano de cierre de la justicia ordinaria, se identificaron algunas reglas sobre la materia que se condensan de la siguiente manera:

Casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada con posterioridad a la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas en situación de Discapacidad – 10 de junio de 2011- y la Ley estatutaria 1618 de 2013 – 27 de febrero de 2013-		
Supuesto	<u>Criterios Objetivos.</u>	<u>Tarifa Legal</u>
Protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997	<p>a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «<i>los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida</i>»;</p> <p>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.</p> <p>c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.</p>	Puede acreditarse a través de cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene la práctica de la prueba pericial.

Adicionalmente la SL de la CSJ indicó en las providencias ya rememoradas, sin necesidad implementar un estándar probatorio, que al momento de evaluar la situación de discapacidad del trabajador que busca la protección de la estabilidad laboral reforzada debe establecer los siguientes aspectos, que por efectos prácticos se condensan así:

Análisis sobre la situación de discapacidad para la aplicación de la Estabilidad Laboral Reforzada.	
Supuesto	Criterios sin estándar probatorio.
Discapacidad.	(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Una vez agotado el estudio minucioso de cada supuesto por parte del operador judicial, si se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido tiende a catalogarse como discriminatorio, siendo necesario declarar su ineficacia y por ende procedente el reintegro con el pago de salarios y demás conceptos laborales con el respectivo pago de las indemnizaciones, como la orden de ajustes razonables al puesto de trabajo.

Corolario de lo anterior, la SL de la CSJ mantiene el supuesto de solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para despedir a una persona con discapacidad, que al ser omitido activa una presunción legal de despido discriminatorio, que podrá ser desvirtuada en juicio por el empleador.

Se aclara que ante la ocurrencia de una causal objetiva o justa causa el empleador puede terminar el vínculo laboral, sin embargo, demostrando la realización de

ajustes razonables previo al despido o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

Ahora en el plano de un proceso judicial la SL de la CSJ estableció igualmente la distribución de las cargas de las pruebas atendiendo este nuevo paradigma de las personas en situación de discapacidad, para lo cual 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.

Desarrollado lo anterior y expuestas las posiciones jurisprudenciales esta corporación encuentra que actual la perspectiva planteada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia representa los deberes y derechos contemplados en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y en la Convención sobre los Derechos de las personas en situación de discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, que fue insertada en la legislación interna por la Ley 1346 de 2009, última reglamentada en la Ley Estatutaria 1618 de 2013 todo ello en armonía con la prohibición contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Adicionalmente considera esta Sala que, con la adopción de esta posición se garantiza de una manera más razonable la consolidación de una estabilidad

laboral reforzada en situaciones específicas bajo el estudio del caso concreto analizando los efectos de las deficiencias y su desarrollo en el ámbito laboral, que es precisamente lo debatido en este tipo de proceso.

Es así que, en criterio de esta corporación, para que se active el fuero de salud, se debe comprobar en conjunto que: **i)** La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. **ii)** 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. **iii)** Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Aclarándose que dentro de los numerales i) y ii) deberá analizarse la respectiva discapacidad para establecer si en efecto se configura una limitación que genera una estabilidad laboral reforzada.

Bajo estas premisas pasará la sala a resolver el caso en concreto.

4. DEL CASO EN CONCRETO

Tal como se indicó inicialmente este proceso se asume a través del recurso de apelación presentado por ambas partes que discuten la duración del contrato laboral que lleva a verificar si la terminación del vínculo fue ajustada a derecho desde el plazo para su expiración y bajo la identificación de una eventual estabilidad laboral reforzada.

Duración del contrato

En cuanto a la duración del vínculo como se indicó, dentro del esquema laboral se incluye la modalidad por duración de obra, sin embargo, su oponibilidad está mediada por la demostración de la tarea a realizar y sus extremos que sean expresos o identificables.

En el caso concreto el actor afirmó que el vínculo con la Fundación accionada fue diseñado por duración de obra, tal como se enuncia en el contrato suscrito (Pág. 31) donde si bien se establece que *“la labor contratada, pende directamente del contrato vigente, suscrito entre la Fundación Pascual Bravo y la Secretaría de Seguridad y Convivencia N° 4600070253 de 2017”* no es posible establecer que la labor contratada haya terminado.

Para arribar a tal conclusión se remite la corporación a los diferentes contratos y adendas o adiciones suscritos entre la accionada y el actor y aquellos que unieron a la Fundación y al Municipio de Medellín – Secretaría de Seguridad y Convivencia, identificando que se trató de una tarea permanente y que, pese a las diferentes actas de liquidación, no se demuestra que el 1° de septiembre de 2018 la relación comercial con el ente Municipal hubiera terminado.

Como se indicó el señor Pérez Ramírez fue vinculado a través de tres contratos y una extensión para cada uno así:

Desde	Hasta	Objeto	Modalidad	Página expediente digitalizado
2/06/2017	19/07/2017	Apoyar los procedimientos administrativos y operativos de la subsecretaría de Espacio Público Contrato 4600070253 de 2017	Contrato inicial	31/38
20/07/2017	19/08/2017	Apoyo a feria de flores	Ampliación	39
20/08/2017	31/12/2017	“Continuar apoyando a la Subsecretaría de Espacio público en actividades de regulación, control y recuperación de espacio público	Nuevo contrato	40
01/01/2018	22/01/2018	Ampliación de contrato anterior	Ampliación	41
23/01/2018	30/08/2018	Tecnólogo en jurídica con ocasión del contrato 4600074542 de 2018	Nuevo contrato	42/49
30/08/2019	1/09/2018	Extensión de contrato	extensión	51

Existe un elemento común y es la prestación del servicio en favor de la subsecretaría de espacio Público del Municipio de Medellín, que si bien en algunos se relacionan tareas diferentes, su propósito siempre fue el mismo, a tal conclusión se llega al revisar el objeto de los contratos de la Fundación con el Municipio, relacionados así:

Contrato N°	Duración	Objeto	Desde	Hasta	Pág. expediente
4600070253 de 2017	3 meses 19 días	Apoyo asistencial y logístico espacio público	2/05/2017	19/08/2017	112-144
4600071985 de 2017	156 días	Recuperación de espacio público	20/08/2017	22/01/2018	149/150
4600074542 de 2018	7 meses + 9 días	Regulación y recuperación del espacio público	23/01/2018	1/09/2018	167/209
4600077186 de 2018	119 días	Recuperación de espacio público	31/08/2018	31/12/2018	151/165

Contratos que si bien establecen unos plazos máximos de ejecución, su precio, las obligaciones de las partes, los productos que debe cumplir el contratista, se identifica que se trata de una tarea permanente en tanto se articula dentro del proyecto de “regulación, control y recuperación del espacio público” convenios que contrario a lo indicado por la pasiva en la sustentación recurso, nada indica respecto a descripción de la planta de empleos que debe generar la fundación.

Hace hincapié la Sala en que si bien el 1° de septiembre de 2018 finalizó un contrato, al día siguiente se generó otra contratación con idéntico propósito “regulación, control y recuperación del espacio público” con duración hasta el 31 de diciembre de 2018, sin que se demuestre que esta fue la última contratación, por tanto, huérfana de prueba es la teoría defensiva que estaba respaldada en la finalización de una obra o labor específica.

Así las cosas, sin que la vigencia del contrato laboral del demandante estuviera determinada o fuera determinable, solo queda la condición residual, esto es, por duración indefinida y sin que se hubiera alegado y demostrado una causal objetiva para el fenecimiento del contrato, forzoso es concluir que hubo un despido sin justa causa, cuyas consecuencias se analizarán más adelante.

Estabilidad laboral reforzada en razón de la discapacidad

Como se explicó para configurar el fuero de estabilidad laboral más allá de verificar un determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, este se activa cuando existe una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, que genera una barrera para el trabajador restringiendo su capacidad de interactuar con el entorno laboral y ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad, además que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios.

Condiciones que en el caso analizado no se configuran en su integridad.

Parte esta corporación de un hecho fuera de debate y es la ceguera total del demandante, condición que el demandante explicó soporta desde el año 2001, además los testigos escuchados César Daniel Martínez Calderín y María Eugenia Ramírez Diosa señalaron que era notoria, que el demandante se valía de un bastón para guiarse en su marcha.

Se demostró que tal condición fue reportada al empleador previo al inicio del vínculo en tanto se consignó en el concepto médico de aptitud laboral realizado el 30 de mayo de 2017 que indicó “con secuelas visuales que no le impiden realizar su actividad laboral” (Pág. 210 expediente digitalizado)

Limitación visual que no fue óbice para la contratación, fue la constante durante su desarrollo y no impidió el desarrollo de la función, la que conforme los dichos de los testigos, se realizó de forma exitosa, calificando al trabajador como responsable y cumplidor de sus funciones.

Fue así que el testigo **Cesar Daniel Ramirez** (audiencia del 17 de mayo de 2022, minuto 22 en adelante) quien se identificó como compañero de trabajo del actor

en la secretaría de espacio público, al ser indagado por el desempeño de las labores de Édison Fabian las calificó como excelentes, un buen trabajador, siempre se mantenía ocupado en sus tareas y presto a brindar las asesorías jurídicas para las que fue contratado (minuto 35)

A su turno, **María Eugenia Ramírez Diosa** (audiencia 17 de mayo de 2022, archivo N° 11) relató conocer al actor y de su vinculación con la Fundación accionada en tanto ella era líder del proyecto y algunas de sus funciones estaban articuladas con el trabajo del actor, así: Aquel como abogado daba respuesta a las peticiones de los comerciantes y esta testigo era el enlace para conseguir la firma del subsecretario de espacio público.

Expresó que ceguera del demandante no comportó un traumatismo para ejercer las funciones, aclarando que debía usar su bastón y valerse de la ayuda de compañeros, pero ello no impidió su trabajo y por el contrario siempre se le veía alegre, muy jovial y hacía sus funciones sin dificultad (minuto 6)

Ahora, relativo a los reproches de la activa en cuanto a las adaptaciones para la realización de la función, se probó que sí fueron realizadas así: la adaptación para la realización de las tareas y la adaptación para el espacio físico en que desarrolló la función.

Respecto a la primera, ***adaptación para la realización del trabajo***, tanto los testigos como el demandante refirieron que hubo un ajuste suficiente para la misma, fue así que en el equipo de cómputo del demandante estaba configurado el programa *Jaws*, que corresponde a una herramienta de lectura para personas con dificultades visuales.

Además, refirió el testigo que la mayoría del trabajo que se remitía al demandante lo era por medios virtuales, por tanto con estos hacía uso de su programa de

lectura y cuando se trataba de documentos físicos contaba con la ayuda de compañeros quienes se lo leían.

Narró que la jefe superior, la Doctora Beatriz Villegas dio instrucciones de apoyar a Edison Fabián, fue así que este testigo y otras dos personas que individualizó como "Tito" y Campo Elías fueron delegados para ayudarlo al demandante con la lectura de documentos físicos (minuto 40)

Igual manifestación hizo la testigo María Eugenia Ramírez quien señaló que el demandante *"llegó con un equipo que se conectaba al computador y que le traducía"*.

Se revela con suficiencia que sí hubo un ajuste suficiente para el desarrollo de la labor, no de otra forma la vinculación y cumplimiento de funciones lo fue por espacio superior a 1 año.

Por otra parte, en cuanto al lugar físico para el cumplimiento de la labor, pese a que ni el empleador acá accionado, ni la secretaría de espacio público hizo las adecuaciones locativas para facilitar la circulación del actor, esto tampoco fue un obstáculo que impidiera su permanencia, pues como narró el testigo Cesar Daniel el demandante tenía el acompañamiento constante de sus compañeros, en especial de él, que lo asistía para enseñarle la ruta al baño, ayudarlo para que pudiera alimentarse e incluso lo transportaba al hogar o lo acompañaba a tomar el transporte público, labor que indicó aún continúa haciendo a la fecha de la audiencia (enero de 2022).

También indicó la testigo María Eugenia Ramírez que al demandante se le ubicó en el primer piso del lugar de trabajo, de forma que estaba cerca del baño y se valía de sus compañeros cuando requería hacer gestiones dentro de la entidad.

Ahora bien, no desdeña esta corporación las limitaciones y retos que enfrenta el actor dada su limitación visual, sin embargo, esta no fue una barrera que le impidiera ora el ejercicio laboral, ora el desarrollo personal, antes y después de la vinculación laboral, elementos que deben analizarse ya que son la premisa de la protección laboral referida.

En este sentido se apoya la corporación en los dichos del demandante quien refirió que su ceguera data del año 2001, que realizó estudios superiores de derecho obteniendo el título en marzo 3 de 2016, de donde se desprende que la restricción visual no impidió que cursara una carrera universitaria con alta demanda de lecturas y dominio de textos escritos. Tampoco lo restringió para el ingreso a la vida laboral, ya que el examen de ingreso a la Fundación Pascual Bravo da cuenta de la pérdida visual, pero indica: Con secuelas visuales que no le impiden realizar su actividad laboral” (Pág. 210 expediente digitalizado).

Como tampoco lo excluyó del mercado laboral luego de la desvinculación con la fundación accionada, ya que el demandante aceptó ejercer la profesión de abogado litigante y pese a que expresó que tal actividad menguó, aclaró que fue en razón de la migración al sistema virtual de la Rama Judicial, al no contar con una plataforma que permita la interacción autónoma de personas con restricción visual, es decir la dificultad que ahora enfrenta el actor se debe a la prestación del servicio de administración de justicia por medios tecnológicos, los que valga indicar tienen su génesis a partir del Decreto 806 de junio 4 de 2020, esto es, una implementación de 21 meses posterior a la terminación de la relación laboral.

Por otra parte, en lo atinente a los diagnósticos incluidos en la valoración de PCL, además de la ceguera, se relata una insuficiencia renal crónica, condición que sitúa desde los 12 años de edad, con trasplante de órgano a la edad de 16 años y resultado “exitoso”.

Se trata de una condición seria y perenne, sin embargo, tampoco fue una restricción para que el señor Pérez Ramírez desarrollara su vida, eligiera una carrera y la llevara a feliz término, ingresara al mundo laboral dependiente y ahora lo haga de forma independiente bajo la modalidad del litigio, que si bien representa un nuevo reto al ciudadano, no es esta una situación que provenga del empleador acá accionado con ocasión del contrato de trabajo que se desarrolló en los años 2017 a 2018.

Ahora referente a la PCL, sin que corresponda a esta corporación evaluar o calificar las conclusiones de la JRCIA, resulta patente una dificultad en tal experticia ya que la fecha de estructuración se fijó en el 30 de agosto de 2018 indicando como hito consolidar de tan alto porcentaje la *“fecha que perdió la calidad de trabajador dependiente por prestación de servicios con institución educativa”* aseveración que es totalmente cuestionable en tanto el señor Pérez Ramírez no estaba al servicio de un ente estudiantil, además que su desvinculación laboral no marcó la consolidación del daño de su ceguera ni de la afección renal.

La anterior precisión resulta importante en tanto dentro de la relación laboral no se efectuó tal valoración, además que no se probó que el empleador se le hubiera enterado de los trámites, así refirió el testigo Cesar Daniel Ramírez quien expresó haber conocido de este trámite pues acompañó al demandante a algunas diligencias, pero negó conocer si de ello enteró a la Fundación, argumentando que se trataba de algo muy personal.

Conjugados los elementos de juicio expuestos, concluye la corporación que, pese a que la terminación del vínculo laboral no obró bajo una causal objetiva, sino que lo fue sin justa causa, se probó con suficiencia que no estuvo motivado por razones discriminatorias, en tanto la pérdida visual de Edison Fabian es un hecho notorio y que precedió su enganche laboral, que no limitó el desarrollo de las

funciones, pues el empleador realizó los ajustes útiles para su satisfacción y en cuanto a los espacios físicos se valió de los compañeros de trabajo para sortear las dificultades.

En adición se demostró que la restricción visual no fue una barrera para la integración personal o social, el actor ha hecho los ajustes a su vida personal y profesional y si bien ahora enfrenta dificultades para el ejercicio del litigio, se trata de un factor externo al vínculo laboral analizado y su finalización.

En suma, forzoso es concluir que para el 1° de septiembre de 2018 el señor Edison Fabián Pérez Ramírez no era beneficiario del fuero de estabilidad laboral y por tanto, su despido no genera la consecuencia de reintegro esperada, pero si la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, la que se tasa con un salario de \$2'332.496, que corresponde al enunciado en el último contrato y asciende a \$2'721.245, discriminada así.

1 año de servicio:	30 días de salario
Porción del 2 año: 90 días	<u>5 días de salario</u>
Total	35 días de salario X 77.749.86: \$2'721.245

Valor declarado por el fallador de instancia y que se confirma en esta.

Costas: En primera instancia como indicó el A quo, las que no se causan en esta instancia en tanto los argumentos de las partes no fueron demostrados.

5. DECISION:

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, resuelve:

PRIMERO: Se **CONFIRMA DE FORMA TOTAL** la sentencia emitida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín de fecha 12 de mayo de 2022.

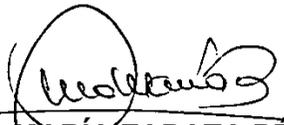
SEGUNDO: Costas en primera instancia como señaló el A quo. Sin costas en esta instancia.

Se ordena la notificación mediante EDICTO y vencido el término se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen. Se termina la audiencia y en constancia se firma por quienes intervinieron.

Las Magistradas,


LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE


MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA


ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

Radicado: 05001-31-05-009-2019-00602-01
Demandante: ÉDISON FABIÁN PÉREZ RAMÍREZ
Demandado: FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO
Decisión: CONFIRMA
Magistrada ponente LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 23 de agosto de 2023 a las 8:00 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 idíbem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO