

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Para que opere el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, la jurisprudencia ha exigido que el trabajador presente una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal desempeño de sus labores, y que dicha condición sea conocida por el empleador. /**UNIDAD DE CONTRATO-** Aun cuando según los escritos contractuales arrimados, la nueva suscripción implicó la modificación del cargo que en adelante ocuparía el convocante al juicio, no se encuentra razón para que deba descartarse la unidad contractual, en tanto se considera que no existe algún evento o modificación que de paso a una nueva relación laboral./

HECHOS: El demandante pretende que se declare la existencia de una relación laboral sin solución de continuidad desde el 2 de enero de 2002 y hasta el 18 de abril de 2016, para que, en consecuencia, se disponga la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por desconocerse la situación de debilidad manifiesta del demandante y no contar con la autorización del Inspector de Trabajo. En sentencia de primera instancia el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello absolvió a INSDRUSTRIA HACEB S.A. de todas las pretensiones de la demanda. Debe la sala establecer si la terminación del contrato de trabajo del demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales, o en subsidio, definir la procedencia del ajuste de la indemnización por despido sin justa solicitada previa verificación de la unidad contractual que se alega

TESIS: (...) en el asunto se observa que el demandante contó en el transcurso de la relación laboral que surgió con la demandada entre el 2002 y el 2016 con diferentes diagnósticos (...) Frente a tales patologías tuvo distintos tratamientos farmacológicos, especialistas, terapias físicas, e intervenciones quirúrgicas, y para los años 2006, 2009, 2014 y 2015 presentó recomendaciones médicas, hallando que para los últimos años de labor, ellas estuvieron dirigidas a no levantar objetos pesados, no arrodillarse, no subir o bajar muchas escaleras, obteniendo para febrero de 2015 autorización para laborar con restricción de pesos de más de 20 kg con ambas manos, y ya para enero de 2016 cuando se practica un control médico ocupacional se concluye que “no presenta restricciones” y el examen concluye que “No se encontraron patologías o secuelas de estas que pudieran constituir una limitación o un riesgo para el trabajador”. Ya para la fecha en que ocurrió la terminación del nexo, obra constancia de una consulta médica por dolor en cuello y hombro izquierdo, ordenándose tratamiento de “naproxeno y metocarbamol”, sin suscribirse incapacidad. (...) lo cierto es que como se anticipó, para que opere el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, la jurisprudencia ha exigido que el trabajador presente una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal desempeño de sus labores, y que dicha condición sea conocida por el empleador. (...) En este caso, al darse un análisis detallado de la historia clínica del demandante, se concluye que no se cumplía el primer requisito a la fecha de la terminación del contrato, pues, aunque los diagnósticos ya enunciados forman parte del historial clínico del demandante, la prueba documental más relevante indica que las secuelas de esas enfermedades no representaban una limitación funcional para el momento del despido. El examen ocupacional practicado el 20 de enero de 2016 -tres meses previo al despido-, resulta ser la prueba más relevante y próxima a la fecha de terminación, en el que se concluye de manera explícita que el trabajador “NO PRESENTA RESTRICCIONES”. (...) Si bien como se dijo, el demandante acudió a una consulta médica el mismo 18 de abril de 2016 por un dolor en el hombro izquierdo, de dicha atención no se derivó ninguna incapacidad médica ni se emitieron recomendaciones o restricciones laborales. Debe precisarse que un padecimiento que no genera al menos una recomendación restrictiva o una incapacidad no se considera, por regla general, una afectación que dificulte “significativamente” el trabajo, sin que se cuente con probanza adicional que muestre que, pese a ese panorama, el actor

estuviera imposibilitado para ejercer su oficio por una condición de salud trascendental. (...) El demandante en su interrogatorio admitió que, tras la finalización de su contrato con Haceb en abril de 2016, comenzó a trabajar en otra empresa en julio de 2016 y laboró allí hasta principios de 2025. El hecho de que se haya reincorporado al mercado laboral en un lapso tan breve aproximadamente tres meses- y haya mantenido ese nuevo empleo por casi nueve años, desvirtúa de manera contundente que padeciera una condición de salud que le "impidiera o dificultara significativamente" el desempeño de sus labores y que contara con una evidente barrera para integrarse al mundo laboral. (...) En ese orden, no existen méritos para dar activación a la presunción de un despido discriminatorio y, por tanto, el empleador no requería autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato con el pago de la indemnización legal. (...) De la unidad contractual (...) el recurrente argumenta que entre la finalización del contrato a término fijo -29 de diciembre de 2002- y el inicio del contrato a término indefinido -30 de diciembre de 2002- no medió una interrupción material, lo que configura un único vínculo laboral. (...) Esta Sala no comparte la conclusión a la que arribó el fallador, porque aun cuando según los escritos contractuales arrimados, la nueva suscripción implicó la modificación del cargo que en adelante ocuparía el convocante al juicio, no se encuentra razón para que deba descartarse la unidad contractual, en tanto se considera que no existe algún evento o modificación que de paso a una nueva relación laboral (...) Es bajo todas las anteriores reflexiones que, es dable pregonar que el señor WAAC no es beneficiario de la estabilidad ocupacional reforzada que pregona, pues no contaba para el 18 de abril de 2016 con una discapacidad de la suficiente gravedad que pudiese impedir su participación efectiva en las actividades laborales, sociales y familiares, por lo que mal podría advertirse un nexo causal entre su estado de salud y la decisión de despedirlo, encontrando que el vínculo no tuvo solución de continuidad y deriva en el ajuste de la indemnización por despido sin justa causa.

MP. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 30/09/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso	ORDINARIO
Radicado	05088310500120210021801
Demandante	WILMAR ALONSO ÁLVAREZ CORTÉS
Demandada	INDUSTRIAS HACEB S.A.
Providencia	SENTENCIA
Tema	UNIDAD DE CONTRATO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
Decisión	REVOCA PARCIALMENTE
Sustanciador	CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Lugar y fecha	Medellín, 30 de septiembre de 2025

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por WILMAR ALONSO ÁLVAREZ CORTÉS contra INDUSTRIAS HACEB S.A.

ANTECEDENTES

El demandante pretende que se declare la existencia de una relación laboral sin solución de continuidad desde el 2 de enero de 2002 y hasta el 18 de abril de 2016, para que en consecuencia, se disponga la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por desconocerse la situación de debilidad manifiesta del demandante y no contar con la autorización del Inspector de Trabajo, con el correlativo reintegro y el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, además del reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la normalización de los aportes al sistema de seguridad social y las costas del proceso. De forma accesorio, solicita la reliquidación de los emolumentos adeudados, tomando la fecha real del inicio del contrato.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que su último contrato a término indefinido inició el 30 de diciembre de 2002, pero que previamente había suscrito un contrato a término fijo inferior a un año, desde el 2 de enero de 2002 hasta el 29 de diciembre del mismo año, por lo que aduce que, al no haber existido interrupción en la prestación del servicio, se configuró una única relación laboral sin solución de continuidad desde el 2 de enero de 2002 hasta el 18 de abril de 2016, momento en el que se terminó el vínculo por decisión unilateral de la demandada, reconociéndose la indemnización por despido con desconocimiento de la antigüedad real del vínculo. Aduce que, al momento de la terminación, se encontraba en condiciones especiales de salud, y en recuperación de diversos eventos clínicos, situación que era de conocimiento del empleador, afecciones que fueron adquiridas durante el desarrollo de la relación laboral. Que el 16 de agosto de 2018, radicó un

derecho de petición solicitando el reintegro y el pago de acreencias, el cual fue respondido negativamente por la empresa.

INDUSTRIAS HACEB S.A. se pronunció admitiendo la existencia de dos contratos de trabajo distintos: uno a término fijo inferior a un año (del 2 de enero de 2002 al 29 de diciembre de 2002) y otro a término indefinido (del 30 de diciembre de 2002 al 18 de abril de 2016). Niega categóricamente que el demandante gozara de estabilidad laboral reforzada, argumentando que no se encontraba en situación de discapacidad o debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato. Señala que la indemnización se pagó correctamente tomando como fecha de inicio el 30 de diciembre de 2002. Sostiene que el debate se centra en determinar si el actor era o no una persona con discapacidad, y concluye que la respuesta es negativa. Critica que el demandante aportó una gran cantidad de documentos médicos sin que ninguno demuestre una discapacidad o una situación de debilidad manifiesta. Añade que el cargo del actor -mensajero- fue eliminado debido a que la labor se entregó a un contratista externo, por lo cual no fue reemplazado. Formuló como excepciones de fondo las de inexistencia de la obligación y prescripción.

Surtido el trámite de rigor el Juzgado de Conocimiento que lo es el Primero Laboral del Circuito de Bello en sentencia que emitió el 23 de abril de 2025 decidió:

“PRIMERO: DECLARAR que el señor WILMAR ALONSO ALVAREZ CORTES, no gozaba de estabilidad laboral reforzada para la fecha de terminación del contrato de trabajo y por lo tanto la empleadora no requería permiso del ministerio de trabajo para despedir al trabajador.

SEGUNDO. DECLARAR que entre el señor WILMAR ALONSO ALVAREZ CORTES identificado con la cédula de ciudadanía 98.479.464 en calidad de trabajador, y la demandada INDUSTRIAS HACEB S.A., en calidad de empleador, existieron dos contratos de trabajo, siendo uno a término fijo inferior a un año, desde el 2 de enero de 2002 hasta el 29 de diciembre de 2002, el cual fue debidamente liquidado; y un segundo contrato a término indefinido desde el 30 de diciembre de 2002 hasta el 18 de abril de 2016, culminado por decisión del empleador con el pago de la indemnización tarifada del artículo 64 CST.

TERCERO. DECLARAR., que no hay lugar a reliquidar la indemnización por despido injusto del actor, como se consideró.

CUARTO. ABSOLVER a INDUSTRIAS HACEB S.A de todas las pretensiones de la demanda.

QUINTO. Las excepciones quedan resueltas implícitamente, como se consideró.

SEXTO. CONDENAR en costas a la parte actora, como agencias en derecho se fija la suma de \$200.000.”

La activa se apartó de la decisión, señalando que el juzgado no valoró adecuadamente la situación de debilidad manifiesta del demandante, quien padecía múltiples patologías desde el año 2005, fue sometido a una intervención quirúrgica en 2015 y tuvo incapacidades médicas por más de 15 días, lo que, en su criterio, configuraba un estado de salud que le impedía desempeñar sus labores en condiciones normales. Alega que el despacho no aplicó la presunción de despido discriminatorio, omitiendo la carga de la prueba que recaía sobre el empleador para demostrar que la terminación del contrato no se debió a la condición de salud del trabajador. Se cuestiona la justificación de la tercerización del servicio de mensajería, indicando que no se acompasa con las últimas labores del actor -operador y oficios varios- y que no se aportó prueba alguna que sustentara dicha decisión empresarial.

Sostiene que el juez de primera instancia omitió aplicar la jurisprudencia reciente de la Corte Suprema de Justicia - SL 3072 de 2022-, la cual establece que para que no exista una relación laboral sin solución de continuidad, debe mediar una interrupción de al menos 30 días, lo que no ocurrió en este caso, pues el contrato a término fijo finalizó el 29 de diciembre de 2002 y el contrato a término indefinido inició el 30 de diciembre del mismo año.

En el término pertinente, Industrias Haceb S.A presentó sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a que el demandante estuvo vinculado a la demandada a través de un contrato de índole laboral a término fijo entre el 2 de enero de 2002 y el 29 de diciembre de ese mismo año (Págs. 129-130 y 131 Archivo 01), y luego, bajo modalidad indefinida estuvo vinculado a partir del 30 de diciembre de 2002 terminado el 18 de abril de 2016 por decisión de la parte empleadora con el correlativo reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa.

Con esa base, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo del demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales, o en subsidio, definir la procedencia del ajuste de la indemnización por despido sin justa solicitada previa verificación de la unidad contractual que se alega.

Estabilidad laboral reforzada

Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia establecer para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa legal - Ley 361 de 1997- que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) 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; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL1152-2023, con hipótesis reiterada en las SL2378-2023, SL2611-2023, SL2623-2023, SL3432-2024, SL1105-2025, SL1557-2025, T-311-2025).

Ahora, es preciso indicar también que aunque esa protección de personas en condición de discapacidad está diseñado para abrir

paso a su adaptación dentro del esquema empresarial y productivo de la sociedad, esta garantía no es absoluta, y conlleva a que el empleador mantenga al colaborador en el empleo hasta cuando la discapacidad laboral le permita al trabajador prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa, o, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, eventos en los que se desestima la presunción de despido discriminatorio (Ver SL1152-2023, SL 537-2024).

Pues bien, en el asunto se observa que el demandante contó en el transcurso de la relación laboral que surgió con la demandada entre el 2002 y el 2016 con diferentes diagnósticos, encontrando entre ellos los siguientes:

- 12 de octubre de 2005: Ganglión en muñeca izquierda.
- 29 de marzo de 2006: Ganglión en dorso de muñeca izquierda y Condromalacia de la rótula.
- 17 de octubre de 2006: Ruptura de ligamento cruzado anterior (LCA) y meniscos.
- 12 de agosto de 2008: Ganglión.
- 28 de agosto de 2008: Cambios en falange proximal del quinto dedo, a correlacionar con trauma antiguo.
- 7 de enero de 2009: Gangliones en el carpo (muñeca izquierda), diagnosticados por Resonancia Magnética.
- 29 de octubre de 2009: Contractura muscular.
- 9 de marzo de 2011: Edema localizado y lectura elevada de la presión sanguínea sin diagnóstico de hipertensión.
- 29 de mayo de 2012: Dolor en la columna dorsal.
- 14 de junio de 2012: Osteocondropatía no especificada.

- 28 de octubre de 2013: Lumbago no especificado.
- 2 de marzo de 2014: Fractura de la epífisis inferior del radio y contusión de la rodilla (a causa de accidente de tránsito).
- 5 de marzo de 2014: Fractura del peroné.
- 26 de mayo de 2014 (Resonancia Magnética): Lesión parcial grado II del ligamento cruzado anterior, fractura de la cabeza del peroné, condropatía patelar grado I y Quiste de Baker.
- 29 de enero de 2015: Trastornos internos de la rodilla.
- 3 de febrero de 2015: Complicación mecánica de dispositivo de fijación interna de huesos de un miembro.
- 11 de febrero de 2015: Dolor en miembro, postoperatorio de fractura de epífisis inferior del radio.
- 18 de abril de 2016: Síndrome de abducción dolorosa del hombro.
- 13 de noviembre de 2018 (Electrodiagnóstico): Patología leve de ambos nervios medianos en los túneles del carpo.
- 30 de septiembre de 2019 (Ultrasonografía): Tendinosis del supraespinoso, subescapular y bíceps; leve engrosamiento hipertrófico capsular.
- 5 de octubre de 2019 (Electrodiagnóstico): Alteración leve del nervio mediano izquierdo en el túnel del carpo.

Frente a tales patologías tuvo distintos tratamientos farmacológicos, especialistas, terapias físicas, e intervenciones quirúrgicas, y para los años 2006, 2009, 2014 y 2015 presentó recomendaciones médicas, hallando que para los últimos años de labor, ellas estuvieron dirigidas a no levantar objetos pesados, no arrodillarse, no subir o bajar muchas escaleras, obteniendo para febrero de 2015 autorización para laborar con restricción de pesos de más de 20 kg con ambas manos, y ya para enero de 2016 cuando

se practica un control médico ocupacional (Pág.116 Archivo 01 y Págs.13-16 Archivo 07) se concluye que “*no presenta restricciones*” y el examen concluye que “*No se encontraron patologías o secuelas de estas que pudieran constituir una limitación o un riesgo para el trabajador*”. Ya para la fecha en que ocurrió la terminación del nexo, obra constancia de una consulta médica por dolor en cuello y hombro izquierdo (Pág. 118 Archivo 01), ordenándose tratamiento de “*naproxeno y metocarbamol*”, sin suscribirse incapacidad.

A partir de lo previo, debe señalarse que aunque es verdad que el actor estuvo sometido a una variedad de tratamientos médicos por dolencias que en su oportunidad generaron recomendaciones para la ejecución de su oficio como mensajero de la compañía demandada, lo cierto es que como se anticipó, para que opere el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, la jurisprudencia ha exigido que el trabajador presente una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal desempeño de sus labores, y que dicha condición sea conocida por el empleador.

En este caso, al darse un análisis detallado de la historia clínica del demandante, se concluye que no se cumplía el primer requisito a la fecha de la terminación del contrato, pues, aunque los diagnósticos ya enunciados forman parte del historial clínico del demandante, la prueba documental más relevante indica que las secuelas de esas enfermedades no representaban una limitación funcional para el momento del despido. El examen ocupacional practicado el 20 de enero de 2016 -*tres meses previo al despido*-, resulta ser la prueba más relevante y próxima a la fecha de terminación, en el que se concluye de manera explícita que el trabajador “**NO PRESENTA RESTRICCIONES**”. Además, el informe detalla que no se encontraron patologías o secuelas que pudieran constituir una

limitación o un riesgo para el demandante en el desempeño de su labor, por lo que aunque las enfermedades existieron, la evaluación médica ocupacional certificó que, para enero de 2016, el demandante se encontraba plenamente apto para desempeñar sus labores como mensajero sin ninguna limitación derivada de esas condiciones previas, sin que en efecto, se evidencie para cuando feneció el vínculo que el actor tuviera vigentes restricciones, recomendaciones o estuviera incapacitado o siquiera limitado para el desempeño normal de sus funciones. Aunque el actor tuvo múltiples restricciones a lo largo de su historial laboral, la última documentada data del 23 de febrero de 2015, y para la fecha del despido, más de un año después, dicha restricción ya había expirado.

Si bien como se dijo, el demandante acudió a una consulta médica el mismo 18 de abril de 2016 por un dolor en el hombro izquierdo, de dicha atención no se derivó ninguna incapacidad médica ni se emitieron recomendaciones o restricciones laborales. Debe precisarse que un padecimiento que no genera al menos una recomendación restrictiva o una incapacidad no se considera, por regla general, una afectación que dificulte "*significativamente*" el trabajo, sin que se cuente con probanza adicional que muestre que, pese a ese panorama, el actor estuviera imposibilitado para ejercer su oficio por una condición de salud trascendental.

La prueba testimonial practicada, lejos de desvirtuar las conclusiones extraídas de la historia clínica, aporta elementos de juicio que las consolidan. El señor León Darío Ibarra Cartagena – *Supervisor* -, quien fue el analista del área donde el demandante laboró durante su último año, fue enfático en afirmar que nunca tuvo conocimiento de que el señor Wilmar Álvarez tuviera alguna

restricción o condición de salud que le impidiera laborar, declarando que no tuvo reporte de incapacidades o faltas disciplinarias en ese período.

El demandante en su interrogatorio admitió que, tras la finalización de su contrato con Haceb en abril de 2016, comenzó a trabajar en otra empresa en julio de 2016 y laboró allí hasta principios de 2025. El hecho de que se haya reincorporado al mercado laboral en un lapso tan breve -aproximadamente tres meses- y haya mantenido ese nuevo empleo por casi nueve años, desvirtúa de manera contundente que padeciera una condición de salud que le "*impidiera o dificultara significativamente*" el desempeño de sus labores y que contara con una evidente barrera para integrarse al mundo laboral.

La representante de la empresa – *Diana Cristina Urrego Ortiz*- fue coherente con la prueba documental, reiterando que el examen médico ocupacional cercano a la fecha del despido no arrojó ninguna restricción, y justificó la terminación del contrato en una reestructuración y reducción de personal que afectó a cerca de veinte trabajadores, y no en la condición del actor, de quien afirmó, era considerado un buen empleado al punto de ser recomendado para otro trabajo.

Leonardo de Jesús Vergara González, presentado por la parte demandante, no aportó conocimiento directo y relevante. Admitió no trabajar en la misma área que el demandante y su conocimiento sobre las dolencias del actor provino de una conversación que tuvieron, después de que el señor Álvarez fuera desvinculado, por lo que no puede dar fe de su estado de salud al momento del despido.

En ese orden, el conjunto probatorio luego de un análisis integral y armónico de todas las pruebas obrantes en el expediente lleva a la convicción de que, al momento de la terminación de su contrato de trabajo el 18 de abril de 2016, el demandante no era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud. Si bien el señor Álvarez posee un extenso historial de padecimientos médicos, la evidencia demuestra de manera contundente que para la fecha del despido, no se configuraba una condición de debilidad manifiesta que le impidiera o dificultara el desempeño de sus labores en condiciones regulares, presupuesto indispensable para la protección foral.

En ese orden, no existen méritos para dar activación a la presunción de un despido discriminatorio y, por tanto, el empleador no requería autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato con el pago de la indemnización legal.

De la unidad contractual

Sobre este aspecto, el recurrente argumenta que entre la finalización del contrato a término fijo -29 de diciembre de 2002- y el inicio del contrato a término indefinido -30 de diciembre de 2002- no medió una interrupción material, lo que configura un único vínculo laboral.

En ese orden, debe verificarse si la relación que dio su inicio desde el 02 de enero de 2002 (Págs. 90-92 Archivo 03), se ejecutó sin solución de continuidad hasta el 18 de abril de 2016, aun cuando medió la suscripción de un nuevo contrato desde el 30 de diciembre de 2022 (Págs. 135-136 Archivo 01).

En ese orden, dando aplicación al principio de primacía de la realidad, debe determinarse si el nexo contractual se entiende celebrado bajo una única contratación.

Como se dijo, las probanzas dan cuenta que en la formalidad la relación se rigió por dos contratos, el primero, para desempeñarse como “operario” (Págs. 129-131 Archivo 01), y el segundo, para fungir como “mensajero” (Págs. 135-136 Archivo 01). En este punto, el Juez le dio valor al principio de la libertad de contratación y a la doctrina de la CSJ - *Radicado 35902 de 2009* – relativa a la posibilidad de celebrar contratos sucesivos, incluso sin la existencia de una interrupción entre uno y otro, razonando que el cambio de modalidad contractual no buscaba perjudicar al demandante, pues consideró que esta acción le ofreció una mayor estabilidad laboral.

Esta Sala no comparte la conclusión a la que arribó el fallador, porque aun cuando según los escritos contractuales arrimados, la nueva suscripción implicó la modificación del cargo que en adelante ocuparía el convocante al juicio, no se encuentra razón para que deba descartarse la unidad contractual, en tanto se considera que no existe algún evento o modificación que de paso a una nueva relación laboral, encontrando que incluso, en voces de la representante legal el señor Álvarez Cortés siempre figuró con el cargo de “Mensajero” en los registros y documentos oficiales y que solo para el año 2015 se le asignaron funciones de “operario en el área de mantenimiento locativo”, encontrando el Juez de primer grado que el cambio ocurrió para mejorar las condiciones de estabilidad del trabajador; sin embargo, la H. CSJ en asuntos como el estudiado ha señalado que “*las interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el*

expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral" (Ver SL1450-2019 y SL3072-2022). En el caso bajo estudio, la interrupción fue inexistente; el trabajador finalizó un contrato un día y comenzó el siguiente al día inmediatamente posterior, prestando los mismos servicios para el mismo empleador, de donde resulta evidente que la intención de las partes fue mantener la relación laboral sin solución de continuidad.

Y es que la propia ley permite que una vinculación única y continua sea regulada por diferentes modalidades contractuales a lo largo del tiempo, si así lo acuerdan las partes, permisión legal que debe entenderse en el sentido de que los contratos pueden ser modificados para adaptarse a nuevas realidades, encontrando que la suscripción de un "*nuevo contrato*" es vista por la jurisprudencia no como un acto de novación que extingue la relación anterior, sino como la formalización de un cambio en las condiciones de la relación única y preexistente, operando el nuevo contrato en la práctica como un "*otro sí*" al contrato original, puesto que la Corte privilegia la esencia de la relación continua sobre la formalidad de un segundo documento, especialmente cuando no ha mediado una interrupción efectiva del servicio como en este caso ocurre (Ver Rad. 35902 del 1 de diciembre de 2009 CSJ, SL806-2013).

Es así como, estando comprobada la ausencia de una "*solución de continuidad*" efectiva y dado que no existieron cambios esenciales que promuevan el inicio de una nueva relación contractual, se tiene que para la Sala lo que se presentó en el caso, fue una única y continua relación de trabajo que simplemente ha sido objeto de una modificación en sus condiciones, y que impone para efectos de liquidar la indemnización por despido sin justa causa, que la base para el cálculo deba ser la totalidad del tiempo de servicio,

computado desde la fecha de inicio del primer contrato hasta la fecha de terminación definitiva del vínculo.

Así, como quiera que el vínculo laboral se entiende ejecutado entre el 02 de enero de 2002 y el 18 de abril de 2016, la indemnización por despido sin justa causa que fue reconocida (Pág. 138 Archivo 01), no corresponde a \$9.267.373 sino a \$10.443.931 que resulta de los 14 años, 3 meses y 16 días laborados, obteniendo como diferencia adeudada la de \$1.176.558, la que deberá pagarse al actor de manera indexada.

Es bajo todas las anteriores reflexiones que, es dable pregonar que el señor Wilmar Alonso Alvarez Cortés no es beneficiario de la estabilidad ocupacional reforzada que pregona, pues no contaba para el 18 de abril de 2016 con una discapacidad de la suficiente gravedad que pudiese impedir su participación efectiva en las actividades laborales, sociales y familiares, por lo que mal podría advertirse un nexo causal entre su estado de salud y la decisión de despedirlo, encontrando que el vínculo no tuvo solución de continuidad y deriva en el ajuste de la indemnización por despido sin justa causa.

Costas de las instancias a cargo de la parte demandada, dado que la demanda prospera de manera parcial, en punto esencial de las pretensiones de la demanda (art. 365-5 del CGP). Como agencias en derecho en esta instancia, se fija la suma de \$711.750.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de

la República y por autoridad de la Ley, **REVOCA parcialmente** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas, en el sentido de DECLARAR que el nexo contractual que unió a las partes se entiende celebrado entre el 02 de enero de 2002 y el 18 de abril de 2016, lo que deriva en que se CONDENE a la demandada a reconocer al actor la suma de \$1.176.558 por la diferencia encontrada frente al concepto de indemnización por despido sin justa causa reconocido a la finalización del vínculo.

Costas de las instancias a cargo de la parte demandada. Como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$711.750.

Notifíquese por EDICTO.

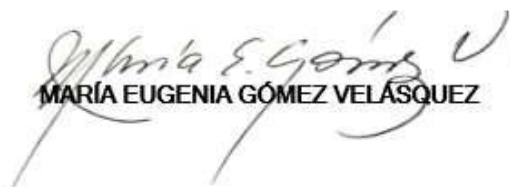
Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÓN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ