

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

Magistrado Ponente:
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS

Popayán, siete (07) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	ANA CRISTINA GARCÍA LEYTON
DEMANDADA	SEGURIDAD DIEZ LIMITADA
RADICADO No.	19-698-31-12-002-2019-00053-01
INSTANCIA	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA A SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA
TEMA	Contrato de trabajo, derechos laborales, indemnización por despido unilateral sin justa causa y moratoria del artículo 65 de CST.
DECISIÓN	Se adiciona la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, a fin de declarar el contrato de trabajo existente entre las partes, y se confirma la sentencia consultada en lo demás.

1. ASUNTO A RESOLVER:

De conformidad con lo señalado en el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **grado jurisdiccional de consulta tramitado en favor de la parte demandante**, al resultarle adversa la sentencia de primera instancia del veintiséis (26) de febrero del año dos mil veintiuno (2019), proferida por el **JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA**, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

2. ANTECEDENTES

2.1. HECHOS Y PRETENSIONES DE LA DEMANDA:

En síntesis pretende la demandante que se declare **(i)** que entre las partes **existió un contrato de trabajo a término indefinido**, que finalizó de manera unilateral, ilegal e injustamente por el demandado; y como consecuencia de la anterior declaración, **(ii)** que la pasiva debe cancelar las sumas atinentes a vacaciones causadas pero no disfrutadas, enfermedad laboral e indemnizaciones por despido injusto y moratoria; así como las demás acreencias que correspondan, atendiendo a las facultades del artículo 50 del CPTSS; y **(iii)** el pago de costas (páginas 37 a 41, archivo No. 01 del expediente digital de 1ra instancia)

Como *fundamentos fácticos expone*, que laboró como empleada de SEGURIDAD DIEZ LIMITADA, en calidad de guarda de seguridad, en el hospital Francisco de Paula Santander, desde el 28 de julio de 2015 hasta el 27 de julio de 2016, data en que aduce, el empleador finiquitó el contrato de trabajo de manera unilateral, ilegal e injusta.

Que la jornada era de lunes a viernes, en horario de 6:00 am a 02:00 pm, siendo su jefe inmediato el señor CARLOS ALBERTO FISCAL; y que a la terminación del vínculo devengaba un salario en suma de \$950.000.

Agregó, hasta la fecha la pasiva no le ha cancelado las sumas señaladas; que su contrato finalizó, encontrándose en tratamiento médico por enfermedad laboral, conocida como epilepsia tipo no especificado, presentando convulsiones y pérdida de conciencia; de manera que calificó como injusta dicha terminación y señaló, en la comunicación respectiva, no se indica la causal que motivó la terminación.

Por último, indicó que el empleador argumenta no saber la existencia de la enfermedad laboral de la demandante, desconociendo su obligación de practicar el examen de egreso.

2.2. Contestación de la demanda por parte de SEGURIDAD DIEZ LIMITADA.

A través de apoderado judicial contesta la demanda, **oponiéndose a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones**, bajo el argumento que entre las partes existió el contrato con extremos del 28 de julio de 2015 al 27 de julio de 2016; y que con una antelación de 30 días calendario, se manifestó que dicho contrato a término fijo no sería renovado, agotándose el plazo contractual pactado.

Señaló que el salario de la demandante era el mínimo legal mensual vigente más auxilio de transporte, de acuerdo a lo consagrado en el contrato laboral firmado; que al momento de la terminación, se surtió el pago de prestaciones sociales y vacaciones.

Indicó, en ningún momento le ha causado una enfermedad laboral a la demandante y no se demuestra la existencia de la misma, que la pretensión es confusa y no se presentó una incapacidad durante la finalización del contrato.

Como mecanismo de defensa formuló las excepciones de fondo: *“buena fe”, “prescripción”, “ausencia o falta de certificación de incapacidad proveniente de la EPS o entidad a cargo”, “conciliación”, “pago de todas las obligaciones laborales -salarios y prestaciones*

sociales- a la terminación del contrato de trabajo”, “diferenciar tratamiento médico de incapacidad” y “no haber solicitado la trabajadora demandante, remisión médica del examen de retiro”. (páginas 115 a 133, archivo No. 01 del expediente digital de 1ra instancia)

2.3. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

El JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA, se constituyó en AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO el día veintiséis (26) de febrero de 2021, y cumplidas las ritualidades de rigor, procedió a dictar sentencia en la cual **negó** las pretensiones de la demanda, **declaró** probadas las excepciones de pago de todas las obligaciones laborales -salarios y prestaciones sociales- a la terminación del contrato de trabajo, la excepción de diferenciar tratamiento médico de incapacidad y la de no haber solicitado la trabajadora demandante, remisión médica del examen de retiro; propuestas por la demandada y condenó en costas a la demandante.

Argumentos de la Juez: La Juez sostuvo, las partes estuvieron unidas mediante un contrato laboral a término fijo inferior a un año, de 4 meses, cuya fecha de inicio fue el 28 de julio de 2015 y se prorrogó en dos ocasiones.

Agregó, que consta el preaviso entregado con no menos de 30 días a la demandante, informando que el contrato vencería el 27 de julio de 2016 y no sería renovado; documento que cuenta con la firma de la demandante en su parte inferior y mediante oficio del 22 de julio de 2016, la empresa ratifica su decisión de terminar el contrato a término fijo, conforme a su vencimiento el 27 de julio de ese mismo año.

No encontró probado que la enfermedad que padece la demandante (convulsiones), sea de origen laboral e indicó, según la historia clínica, para el mes de mayo de 2013, dos años antes de ingresar a laborar, la demandante ya padecía la enfermedad y tampoco figura calificación de origen de su enfermedad y/o pérdida de capacidad

laboral, si es que se hubiere generado dentro del contrato de trabajo.

Adujo, tampoco existe respaldo probatorio que permita inferir que la demandante sea una persona de especial protección reforzada por problemas de salud, ya que para la terminación del contrato no se encontraba ni en incapacidad, ni con discapacidad, pues pese a sus episodios convulsivos, laboró un año con la empresa demandada, sin mayores contratiempos; siendo claro que la desvinculación tiene como causa legal el vencimiento del plazo pactado, valorando como imprecisas y confusas las respuestas que suministró la demandante en su interrogatorio de parte.

Argumentó, los testimonios de NELLY JARAMILLO y CLAUDIA MARICELA CANO, quienes laboran para la empresa demandada, fueron coincidentes en sostener, que a la empresa no le fue informada la situación planteada por la demandante.

Por lo expuesto, descartó la concesión de las indemnizaciones por despido injusto y por enfermedad laboral; y señaló que solo hasta el 31 de enero de 2018 se solicitó la práctica de examen de egreso, es decir, año y medio después de haber finalizado el contrato de trabajo.

Resaltó además, que pese a la terminación del contrato de trabajo de manera legal, la empresa a fin de brindarle una opción de sostenimiento a la demandante, acordó con ella, laborar en otra empresa de seguridad de nombre granadina, a través de un contrato de 4 meses de duración; situación que fue reconocida por la demandante, aunque no aportó mayor información sobre el tema y de dicho acuerdo se remitió documento del 18 de septiembre de 2017 al Ministerio de Trabajo, suscrito por el abogado de la pasiva y la demandante, con el fin de que esta última desistiera de cualquier reclamación judicial y aun así, desconociendo el acuerdo, demandó laboralmente, cuando, según lo aquí debatido, no se han desconocido derechos ciertos e indiscutibles de la demandante.

Finalmente, manifestó que la pasiva presentó liquidación de prestaciones sociales y vacaciones de la demandante, la cual se encuentra ajustada a derecho y aunque se reclama el valor de las

vacaciones por no haberlas disfrutado, sostuvo que ello no era necesario porque, finalizado el contrato, se reconoció dicho concepto de manera proporcional al tiempo laborado, razón por la cual descartó la pretensión de indemnización moratoria encontrando que la pasiva canceló la totalidad de las acreencias a la reclamante, a la finalización del vínculo laboral.

3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA.

En cumplimiento del Decreto 806 de 2020, se corrió traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, a través del correo electrónico de la Secretaría de la Sala Laboral, término que inició a correr el 13 de abril y finalizó el 19 de abril de 2021.

Mediante nota a Despacho del 21 de abril de 2021, la secretaría informa que dicho término concedido, transcurrió en absoluto silencio.

4. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES:

COMPETENCIA: En virtud a que la providencia de primera instancia resultó totalmente adversa a la parte demandante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar la consulta obligatoria de esta sentencia, por no haber sido apelada.

La consulta es un segundo grado de competencia funcional que abarca el estudio de legalidad del trámite procesal y la revisión de la providencia en todos los temas objeto de debate entre los sujetos procesales.

Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica para actuar en este proceso y están representados por sus apoderados.

En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce el presunto

titular del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica eventualmente obligada a reconocerlo.

La funcionaria judicial que conoció del asunto es la competente y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insaneables.

5. ASUNTOS POR RESOLVER.

Para responder a la Consulta de la sentencia de primera instancia, corresponde a Sala Laboral de este Tribunal, resolver los siguientes **PROBLEMAS JURÍDICOS:**

En primer lugar, se estudiará la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y la pasiva SEGURIDAD DIEZ LIMITADA, debiendo establecer la modalidad y extremos.

Si prospera la declaración de existencia de un contrato de trabajo, se resolverán las pretensiones sobre el pago de vacaciones, suma por concepto de enfermedad laboral y se verificará si procede el pago de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa que se depreca, así como la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST.

Por último, de ser procedente, se resolverá la excepción de prescripción, alegada por la parte demandada.

6. SOBRE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE SE DEMANDA, MODALIDAD Y EXTREMOS DEL VÍNCULO LABORAL.

La tesis de la Sala apunta a confirmar la sentencia consultada, en cuanto a la relación laboral existente entre las partes, pues, del análisis de la respuesta a la demanda en conjunto con los medios

de convicción documentales, interrogatorio de parte a la demandante y testimoniales, se constata la existencia del contrato de trabajo a término fijo, ejecutado en los extremos señalados por la Juez de conocimiento; no obstante, se adicionará la parte resolutive de la sentencia de primera instancia para efectos de declarar dicho contrato en los términos correspondientes.

Esta decisión encuentra apoyo en las siguientes premisas:

6.1. Por mandato de los artículos 22 y 23 del CST, hay lugar a declarar la existencia del contrato de trabajo, cuando se cumplen los requisitos de prestación personal del servicio del trabajador a favor del empleador, bajo la continuada subordinación y dependencia y a cambio del pago de una remuneración o salario.

6.2. Conviene recordar, por medio de los artículos 37 y 45 del CST, el legislador dispone que los contratos de trabajo pueden celebrarse verbalmente o por escrito, a término fijo, por la duración de la obra o labor determinada, a término indefinido y para ejecutar una labor ocasional, accidental o transitoria.

Y conforme al tenor literal del artículo 46 del CST, los contratos de trabajo a término fijo, deben constar por escrito, como requisito legal para su nacimiento al mundo jurídico; se pueden pactar por un plazo inferior a un año, evento en el cual, si se produce la prórroga por tres periodos sucesivos, las siguientes no pueden ser inferiores a un año. Además, se pueden renovar indefinidamente. Respecto a la renovación indefinida, la CSJ-SL, tiene sentado con valor de doctrina probable, que los contratos a término fijo, no mutan a contratos a término indefinido, tal cual se expone en la sentencia SL15610-2016.

6.3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 167 del CGP, *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”* y la parte que no cumple con esa carga probatoria soporta el riesgo de la ausencia de su demostración en el juicio.

El Juez Laboral al adoptar su decisión, debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, no puede inferir condenas con base en meras suposiciones o conjeturas, su providencia debe encontrarse suficientemente respaldada con las pruebas aportadas dentro de los términos procesales correspondientes y con las formalidades que exige la ley (artículos 60 y 61 del CPTSS).

6.4. Al abordar el caso y luego del examen en conjunto de la contestación a la demanda, en concordancia con los medios de convicción documentales, aportados con la demanda y su contestación, admitidos como pruebas, sin tachas; el interrogatorio a la demandante y los testimonios recepcionados a petición de la parte demandada y de manera oficiosa por la juez de conocimiento, en los aspectos que tienen relación directa con la pretensión de la declaración del contrato de trabajo ejecutado, los extremos temporales y la naturaleza del vínculo, la Sala encuentra debidamente probados los siguientes hechos:

6.4.1. La suscripción de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por 4 meses, entre la demandante y la pasiva, con fecha de inicio 28 de julio de 2015 (página 91 y siguientes, archivo No.01 del expediente digital de 1ra instancia), para desempeñarse como guarda de seguridad, devengando el salario mínimo legal mensual vigente, más recargos de ley.

6.4.2. Igualmente, se constata que el 28 de junio de 2016 la pasiva preavisó a la señora ANA CRISTINA GARCIA LEYTON la no renovación del vínculo, que se haría efectiva a partir del 27 de julio de 2016 (página 95, archivo No.01 del expediente digital de 1ra instancia); aspecto que se corrobora también con la certificación visible en la página 7, archivo 01 del expediente de 1ra instancia que da cuenta de los extremos temporales del contrato y con los dichos de los testigos NELLY JARAMILLO GOEZ y CLAUDIA MARICEL CANO CAICEDO, esta última decretada de oficio por el despacho, quienes en su calidad de trabajadoras de SEGURIDAD DIEZ LIMITADA en la parte de asistencia de recursos humanos y tesorera de la compañía, respectivamente, para la data de los hechos, indicaron que la terminación del vínculo de la demandante

obedeció al vencimiento del plazo del contrato.

CONCLUSIONES: En punto a la existencia de la relación laboral, por contrato laboral a término fijo, está debidamente probado, tal como lo concluyó la Juez de Primera Instancia, entre la demandante ANA CRISTINA GARCÍA LEYTON como trabajadora y SEGURIDAD DIEZ LIMITADA como empleadora, ejecutado en los extremos del 28 de julio del 2015 al 27 de julio de 2016, en virtud del cual, la actora se desempeñó como guarda de seguridad, devengando el salario mínimo legal mensual vigente, razón por la cual procede la confirmatoria de la decisión de primera instancia.

Sin embargo, se avizora la ausencia de la declaratoria correspondiente en la parte resolutive de la sentencia consultada, razón por la cual se adicionará la providencia, para efectos de declarar el contrato de trabajo, según lo acreditado en el debate probatorio.

7. SOBRE LA SOLICITUD DE PAGO DE LAS VACACIONES RECLAMADAS POR LA TRABAJADORA.

La tesis de la Sala apunta a confirmar la sentencia objeto de consulta, pues del análisis de los medios de prueba documentales, el interrogatorio de parte recepcionado a la demandante y las testimoniales practicadas, se concluye que fue debidamente liquidada y cancelada la compensación de vacaciones a la actora, al finiquito del contrato de trabajo suscrito entre las partes.

A esta conclusión arriba la Sala, toda vez que la pretensión de la demandante dirigida al pago de la suma de \$672.000 por concepto de vacaciones causadas, pero no disfrutadas, se encuentra satisfecha, como dan cuenta los medios de prueba documentales aportados por la parte demandada: El “comprobante de egreso 3452” e “informe de liquidación definitiva de contrato”, ambos de fecha 29 de julio de 2016 (páginas 101 y 103, archivo No. 01 del expediente digital de 1ra instancia), los cuales no fueron objeto de tacha ni desconocimiento por la parte actora, encontrándose

firmados por la señora ANA CRISTINA y en los cuales se verifica que a la actora le fueron liquidadas las vacaciones por el periodo del 28 de julio de 2015 al 27 de julio de 2016, en suma neta de \$348.757, liquidadas con un salario promedio de \$709.337, es decir, un valor superior al salario mínimo legal mensual vigente pactado en el contrato de trabajo, descontándose 6 días de ausencia, (hecho que no fue discutido por la demandante).

Este hecho del pago por concepto de compensación de vacaciones, fue aceptado por la señora ANA CRISTINA GARCIA LEYTON en su interrogatorio de parte, en el cual se le indagó acerca de si recibió la suma señalada en la liquidación obrante a folio 24 y contestó en forma afirmativa y en concreto, indicó que sí había recibido el pago de vacaciones.

Aunado a lo anterior, las testigos NELLY JARAMILLO GOEZ y CLAUDIA MARICEL CANO CAICEDO, señalaron que a la demandante se le pagó su liquidación de prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias a la terminación del contrato.

Consecuencialmente, se encuentra satisfecha la obligación a cargo del empleador respecto al pago de la compensación de vacaciones, que se hizo exigible al finiquito de la relación laboral, acorde al término de duración del contrato, del 28 de julio de 2015 al 27 de julio de 2016; y a la luz del artículo 189 del CST que regula la compensación en dinero de las vacaciones, razón por la cual se confirmará la decisión de la Juez de Instancia.

8. SUMA PETICIONADA POR CONCEPTO DE ENFERMEDAD LABORAL

La demandante deprecia la suma de \$8.564.218 por concepto de enfermedad laboral y en los hechos de la demanda, indica que su contrato finiquitó encontrándose en tratamiento médico por enfermedad laboral conocida como epilepsia tipo no especificado, presentando convulsiones y pérdida de conciencia.

Ha de señalarse que no es muy claro si lo pretendido por el extremo activo es una indemnización por despido, en virtud del fuero de estabilidad laboral reforzada, conforme a la ley 361 de 1997 o si lo peticionado es alguna de las prestaciones económicas derivadas del artículo 7 del decreto 1295 de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, normativa que fue citada en el acápite de fundamentos y razones de derecho de la demanda.

Desde ya se descarta la condena por las prestaciones económicas del sistema de riesgos laborales, porque no hay evidencia de la omisión de afiliación de la trabajadora a una ARL, por parte de la empleadora y en tal medida, no hay legitimación en la causa por pasiva, para exigir tales prestaciones económicas a la entidad empleadora.

Si se trata de la reclamación de la indemnización por despido en condición de discapacidad laboral, la Sala confirma la decisión de instancia consultada, por las siguientes razones:

8.1. El derecho al trabajo en Colombia, ha sido colocado como principio fundante del Estado Social de Derecho (Artículo 1 de la C.P.)

Además, como derecho fundamental, sometido a la especial protección del estado, debe materializarse en condiciones dignas y justas (Artículo 25 de la C.P.)

Está gobernado por principios superiores, entre otros, el de la estabilidad en el empleo (Artículo 53 de la C.P.)

Todas estas reglas superiores, están acordes con las reglas internacionales del trabajo, que obligan al Estado Colombiano, particularmente las del Convenio 159 de la OIT, aprobado por medio de la Ley 82 de 1988.

8.2. En procura de extender la protección de este derecho fundamental, EL CONSTITUYENTE se ocupó de la garantía y protección para aquellas personas que tienen minusvalía física,

sensorial y psíquica (Artículos 13, 47 y 54 de la CP)

En desarrollo de estos preceptos superiores e internacionales, el legislador, por medio de la Ley 361 de 1997, *por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones severas y profundas* (artículo 1) en el capítulo IV, artículos 22 a 34, se ha ocupado de regular la estabilidad laboral de algunas personas en especial, que, por la circunstancia de la disminución de su capacidad laboral, son objeto de mayor protección.

8.3. En el presente caso, procede la aplicación de los artículos 1, 5 y 26 de La Ley 361 de 1997, con las modificaciones introducidas por la Ley 1316 de 2009 y en concordancia con el artículo 121 y 137 del Decreto 019 de 2012.

Dicha normatividad establece:

“Artículo 26°.- *Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del 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.

Se aclara, por razón de la declaración de EXEQUIBILIDAD CONDICIONADA efectuada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, la expresión LIMITACIÓN de la normativa anterior, se debe entender por “discapacidad” o “en situación de discapacidad”.

8.4. Se considera relevante reseñar las reglas vigentes sobre el trámite de las incapacidades médicas, contenidas en el Decreto 019 de 2012, en su artículo 121:

“El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia”.
(Negrillas fuera del texto original)

8.5. Al estudiar los precedentes sobre la estabilidad laboral reforzada, de la CSJ-SL y de la CC, encontramos dos líneas jurisprudenciales que se complementan, así:

La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, en un principio, fijó el alcance de la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al sostener la tesis, la estabilidad laboral reforzada a que se refiere la Ley 361 de 1997, únicamente cobija a las personas que dicha normatividad considera como limitadas o en condición de discapacidad, es decir, aquellas que tienen un grado de discapacidad superior al 15% de la limitación moderada exigida, calificada por perito.

Este criterio de exigir un grado de discapacidad superior al 15%, fue retomado mediante sentencia SL2586-2020, reiterado en sentencia SL4971-2020.

Por otra parte, en sentencia del 11 de diciembre de 2019, SL5565-2019, radicación n.º 73208, la CSJ-SL, expuso:

“Esta Corporación en la decisión CSJ SL1360-2018, se ocupó del alcance de la protección especial prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1996, para los trabajadores con discapacidad, en los siguientes términos:

[...] la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto 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. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

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.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión

no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.

Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adocrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

2.1. Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal. (...)».

Por su parte, la Corte Constitucional, en la sentencia C-531 del 10 de mayo del año 2000, declaró la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, original, en los siguientes términos:

“En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación,

sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.”

En reciente sentencia de unificación SU-049 de 2017, La Corte Constitucional resumió la doctrina expuesta sobre los alcances del artículo 26 de la citada Ley 361 de 1997, contenida en innumerables sentencias de tutela, cuando afirma:

“5.12. Todo lo cual, en síntesis, quiere decir que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones. Primero, dicha Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original, que hablaba de personas con “limitación” o “limitadas” (Sentencia C-458 de 2015). Segundo, sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación” (sentencia C-824 de 2011). Tercero, para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral (sentencia C-606 de 2012). Cuarto, en todo caso no es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.

5.13. De acuerdo con lo anterior, no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso “entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”. Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera

también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente.

5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.¹ De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.

5.15. Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de

¹ La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 ‘por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral’, y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer “de los asuntos individuales y colectivos del sector privado”, sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que, en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo “en todas sus modalidades” goza de la especial protección del Estado (art 25).

su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Como se observa, la norma establece una condición para la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo subordinado. Ciertamente, el inciso 2º de la misma disposición dice que, en caso de vulnerarse esa garantía, la persona tiene derecho a una indemnización “equivalente a ciento ochenta días del salario”. Dado que el salario es una remuneración periódica inherente a las relaciones de trabajo dependiente, podría pensarse que esta indemnización es exclusiva de los vínculos laborales que se desarrollan bajo condiciones que implican vinculación a la planta de personal. Sin embargo, esta interpretación es claramente contraria a la Constitución pues crea un incentivo perverso para que la contratación de personas con problemas de salud se desplace del ámbito laboral al de prestación de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas y de las garantías propias de las relaciones de trabajo dependiente.”

Como quiera en la sentencia SU 049 referida, no aborda de fondo el tema de la presunción contenida en el mencionado artículo 26, se acude a lo expuesto en la sentencia T-504 de fecha 16 de mayo de 2008²:

“La Corte Constitucional, con base en las normas citadas precedentemente, ha señalado que las personas con limitaciones físicas, sensoriales o síquicas tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación³, siendo una de sus mayores implicaciones la inversión de la carga de la prueba, de suerte que se constituye una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores con alguna discapacidad, al punto que corresponde al empleador desvirtuar la presunción y demostrar que tales actuaciones atienden a una causal objetiva”

Por otra parte, en sentencia T-052 de 2020, la misma CC, expuso:

“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho

² Expediente T-1.796.615.

³ Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”,⁴ toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

5.6. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales⁵, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”⁶. ”

⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-1040 de 2001. La Corte Constitucional en este asunto dijo que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido desvinculada sin autorización del inspector de trabajo, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, tenía una disminución suficiente en su salud que la hacía acreedora de una protección especial. Cita original.

⁵ En la Sentencia C-458 de 2015 la Corporación declaró condicionalmente exequibles expresiones contenidas en diferentes disposiciones normativas del orden nacional, incluida la Ley 361 de 1997, tales como: “personas con limitación”, “personas con limitaciones”, “persona con limitación”, “población con limitación” o “personas limitadas físicamente”, “población limitada”, en el entendido de que deberán reemplazarse por “persona o personas en situación de discapacidad; “limitación”, “limitaciones” o “disminución padecida”, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones “discapacidad” o “en situación de discapacidad”; y “limitados” o “limitada”, en el entendido de que deberán reemplazarse por la expresión “personas en situación de discapacidad”.

⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-519 de 2003. En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico” se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización del inspector del trabajo, la Sala Sexta de la Corporación señaló que no, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la “estabilidad laboral reforzada”, y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

Del examen de la jurisprudencia reseñada, de las dos Cortes de cierre en asuntos laborales, de tutela y de constitucionalidad, la Sala advierte, no estamos frente a tesis encontradas, en cambio, concordantes y complementarias, en relación con el alcance del artículo 26 objeto de estudio, la presunción legal allí contenida y las condiciones o requisitos para la aplicación de la protección laboral reforzada.

8.6. Ahora bien, para que la conducta del empleador quede cobijada por la presunción del despido por causa de la discapacidad del trabajador, las dos Cortes de cierre en comento, son unánimes en fijar como condición, que el empleador tenga conocimiento de tal hecho o discapacidad, por cualquier medio.

De la CSJ-SL consultar la sentencia del 25 de marzo de 2009, Rad. 35606 y más reciente del 7 de septiembre de 2016, radicado 51865.

De la Corte Constitucional, ver la tesis expuesta en la sentencia T-029 de 2016, reiterada en las sentencias T-589 de 2017 y más reciente en la T-041-2019.

8.7. Partiendo de lo anterior, debe resaltarse, probado que el empleador conoce las limitaciones que padece el trabajador a quien se despide, por tal razón, corresponde al empleador desvirtuar la presunción legal de que la terminación del contrato se produjo por razón de la discapacidad padecida por el trabajador.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-420 de 2015 ha mencionado que:

“La presunción de despido injusto tiene su razón de ser en el hecho de que, generalmente, el nexo causal entre este evento y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por ende, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional porque ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Máxime cuando en las comunicaciones de despido o de terminación de los contratos laborales no se vislumbran explícitamente aspectos discriminatorios y, desde el punto de vista formal, se encuentran conformes con las disposiciones legales”.

8.8. En cuanto a la causal alegada por el empleador para la terminación de la relación laboral, la CSJ-SL en sentencia SL2586 de 2020, expuso que la simple manifestación de la terminación del tiempo pactado no es una causal objetiva para finalizar el contrato:

“3. ¿La terminación por expiración del plazo pactado es una razón objetiva de finalización del vínculo laboral?”

Para dar respuesta a este problema jurídico, la Corte analizará tres cuestiones. Primero, recordará su criterio en punto a la objetividad que debe revestir el despido o la terminación de los contratos suscritos con las personas con discapacidad sobreviniente; segundo, analizará si en realidad el vencimiento del plazo es una causa objetiva y, por último, ofrecerá una solución al caso.

3.1. La objetividad como condición de despido o terminación de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad.

Esta Corporación defiende el criterio de que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos.

En tal dirección, en sentencia CSJ SL1360-2018 puntualizó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva.

(... ...)

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada.

De acuerdo con lo precedente, el empleador está exento de acudir a

la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una justa causa o a una causa objetiva. Por el contrario, será necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el despido esté fundado en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el desarrollo de un rol ocupacional en la empresa. O, dicho de otro modo: cuando el motivo del despido sea la discapacidad, pero no por capricho o discriminación sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador.

(... ...)

3.2. ¿El vencimiento del plazo es una causa objetiva?

La causa objetiva o principio de razón objetiva es un aspecto que debe buscarse en los hechos, en la realidad. Por tanto, la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación de los contratos de trabajo. Por ejemplo, la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos (lit. h, art. 61 CST), no necesariamente es una causa objetiva. De esta forma, causa objetiva y causal legal de terminación de los contratos no siempre coinciden, de manera que habrá causas legales de terminación en los que el componente subjetivo se encuentran presente.

En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato esta permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral.

(... ...)

En Colombia, a diferencia de casi la totalidad de las naciones de América Latina y Europa, el contrato a término fijo no tiene ese tipo de limitaciones o restricciones relacionadas con la actividad y con el

tiempo máximo o número de prorrogas permitidas. Por ello, en la práctica puede prestarse para abusos, principalmente en la fase de extinción del contrato, sobre todo cuando soterradamente el empleador quiere prescindir de determinados grupos de trabajadores, entre otros, de las personas en situación de discapacidad, decidiendo libremente no renovar sus contratos.

Por lo anterior, es deber del interprete judicial buscar una solución respetuosa de los derechos de los trabajadores en el contexto de los contratos a término fijo, pues esta modalidad no es una coraza compacta y hermética que impida la vigencia de los derechos fundamentales en su interior. Tampoco dota al empleador de un poder omnímodo en la empresa ni una licencia para inobservar los derechos fundamentales en el trabajo.

Así mismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido. Por el contrario, su texto alude que ninguna persona «podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad», de modo que la garantía se despliega a todas las modalidades contractuales. En idéntico sentido, la Corte Constitucional en sentencia SU-049-2017 refirió que la estabilidad laboral reforzada «aplica a todas las alternativas productivas», premisa que se reiteró en sentencia T-118- 2019 al señalarse que la garantía engloba a «cualquier modalidad de contrato».

Adicionalmente, la protección de las personas con discapacidad la garantizan normas de alta jerarquía y amplio espectro, como los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y hoy en día la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, instrumentos que hacen parte del bloque de constitucionalidad y que, sin duda, están llamados a operar en todas las formas contractuales. Lo contrario implicaría establecer distinciones donde la Constitución y ley no las hacen, peor aún, conllevaría a afirmar que los derechos fundamentales en el trabajo son una conquista exclusiva de los empleados tradicionales y no de los trabajadores en general.

Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre

de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.

En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.

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

8.9. HECHOS PROBADOS:

Del estudio en conjunto de las pruebas ordenadas, documentales, testimonios y declaración de parte rendido por la demandante en la audiencia pública de trámite y juzgamiento, aparecen probados los siguientes hechos relevantes:

8.9.1. Obra epicrisis de la demandante con fecha de ingreso y egreso del 10 de marzo de 2016, por el diagnóstico “otras convulsiones y las no especificadas”, e igualmente, epicrisis con fecha de ingreso: 2 de abril de 2016 y egreso: 3 de abril de 2016, por los diagnósticos: “otras convulsiones y las no especificadas” y “Epilepsia – tipo no especificado”.

A su vez, se observa documento del 14 de abril de 2016, suscrito por el neurólogo clínico, Dr. Henry Téllez, en el cual se indica (páginas 9 a 19, archivo No. 01, expediente digital 1ra instancia):

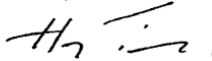
INTERPRETACION:

E.E.G. anormal debido a la presencia de actividad paroxística epileptogénica focalizada.

IMPRESIÓN:

Este estudio demuestra la presencia de un estado inter-ictal de un desorden convulsivo con foco de origen fronto-temporal izquierdo, activo.

Atte,



Dr. HENRY TELLEZ
Neurólogo Clínico
TP 4238/93
Firmado Electrónicamente

HTM/lmo.-

8.9.2. También se constata certificado de aptitud laboral del 25 de julio de 2015, en el cual se señala: “*apto con restricciones: caminar largos trechos – trabajar en superficies irregulares*” (página 105, archivo No. 01, expediente digital de 1ra instancia) y además obra oficio del 22 de julio de 2016, remitido por la pasiva a la demandante, reiterando la terminación del contrato e informando que solo hasta el día anterior se enteraron de su tratamiento médico (página 97, archivo No. 01).

La anterior documental relacionada, no permite corroborar que la demandante hubiere estado impedida para el desarrollo sustancial de sus laborales o que fuera sujeto de restricciones, recomendaciones o incapacidades, para el momento en que SEGURIDAD DIEZ LIMITADA preavisó y dio por terminado a la demandante el contrato de trabajo a término fijo, el 28 de junio de 2016 (página 95, archivo No. 01, expediente digital 1ra instancia), evidenciándose solamente la existencia de unas patologías y su tratamiento médico pero no el estado de debilidad manifiesta en cuanto a la imposibilidad que tuviere la demandante para trabajar.

8.9.3. Incluso, en el mismo interrogatorio de parte, la demandante señaló que no estaba incapacitada al momento de la terminación del contrato e indicó que posterior al finiquito del vínculo con la pasiva, laboró para otra empresa denominada GRANADINA LTDA y que por parte de la EPS no se le indicó que se le fuera a realizar un trámite de calificación.

Dicho aspecto relacionado con que la demandante laboró para otra

empresa posterior al finiquito del vínculo con la pasiva, coincide con el contenido del documento visible en la página 99 del archivo No. 01 de fecha 18 de septiembre de 2017, suscrito entre otros por la demandante; en el cual se informa al Ministerio de trabajo, que como parte de un acuerdo, se le ofreció empleo a la extrabajadora pero en la empresa de seguridad GRANADINA DE VIGILANCIA LTDA., razón por la cual se solicita audiencia de conciliación donde quede plasmado el mismo.

8.9.4. De otro lado, se avizora que el extremo activo desistió de la práctica de los testimonios decretados a su favor, y del análisis de los testimonios decretados a favor de la parte demandada, de NELLY JARAMILLO GOEZ y de CLAUDIA MARICEL CANO CAICEDO (esta última de manera oficiosa), a la luz de la sana crítica y los principios para la valoración de la prueba, conforme al artículo 61 del CPTSS, la Sala considera que realmente no aportan elementos que corroboren el dicho del extremo activo, pues cuando se les indagó sobre el tema, señalaron no tener conocimiento del estado de salud de la demandante o que hubiere sido revisada por neurólogo ni que la misma tuviera incapacidades, recomendaciones o restricciones; y en el caso de la señora CLAUDIA MARICEL, indicó que tampoco tenía conocimiento acerca de si la demandante presentó la historia clínica o documentos de salud a la empresa, antes de ser terminado el contrato.

9. CONCLUSIONES:

1. Siguiendo la Jurisprudencia antes reseñada, es unánime por parte de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia SL, que la protección en el empleo, por encontrarse el trabajador en debilidad manifiesta opera:

(i) independientemente de la clase de vinculación laboral que se haya utilizado.

(ii) Que el trabajador se encuentre incapacitado laboralmente, por recomendación médica, al momento de la terminación del contrato, o el empleador tenga conocimiento de la discapacidad por otros

medios.

(iii) Que la patología que genera la incapacidad, impida la realización de las labores contratadas, en forma significativa.

(iv) que el empleador conozca la situación precaria de salud de su trabajador, por cualquier medio y, no obstante, no obtiene el permiso administrativo para terminar la relación laboral, evento en el cual, se presume que tal conducta se produce por causa de la discapacidad laboral del trabajador.

(v) que la causal invocada para la terminación del contrato sea de carácter objetivo y en ese caso, el empleador no está obligado a solicitar permiso al Ministerio del trabajo, porque no se estaría ante un acto discriminatorio.

(vi) En los contratos de trabajo a término fijo, la causal de terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado, no es objetiva, porque está sujeta a las facultades de las partes de prorrogarlo o terminarlo y en los eventos de la protección laboral reforzada, el empleador debe probar que la terminación del contrato se produce porque no necesita los servicios del trabajador.

2. Siguiendo el principio procesal de que a las partes les corresponde probar los hechos en que sustentan sus pretensiones conforme al artículo 167 del CGP, la Sala, luego del estudio en conjunto de las pruebas documentales, testimoniales e interrogatorio de parte, no encuentra debidamente probado que la demandante estuviera en situación de discapacidad, ni se le puede tener como una persona en debilidad manifiesta, al momento en que la empresa empleadora le comunicó la decisión de no prorrogar su contrato de trabajo el 28 de junio de 2016, como tampoco a la fecha de la terminación el 27 de julio de 2016, porque no aparece evidencia probatoria de que **(i)** la demandante estuviera incapacitada laboralmente por orden médica en esas fechas, con pleno conocimiento de la empleadora; o **(ii)** tuviera una lesión física, psíquica o sensorial que impidiera sustancialmente el desarrollo de sus labores en tales fechas y además, con total conocimiento de la empleadora.

A esta conclusión arriba la Sala, toda vez que la prueba documental da cuenta de historias clínicas que evidencian el diagnóstico padecido por la actora, atinente a EPILEPSIA y un tratamiento médico en tal sentido, existiendo dos epicrisis de marzo y abril del año 2016, pero en todo caso, no hay medio de convicción que enseñe con total certeza que al momento del preaviso el empleador tenía conocimiento de tal patología y por demás, así tuviera conocimiento de la misma, no hay evidencias probatorias que muestren en forma clara y fehaciente que la actora estaba imposibilitada para realizar las tareas contratadas para esa data.

Véase que, la única restricción conforme al certificado aptitud laboral era para caminar largos trechos y trabajar en superficies irregulares, siendo este un documento del año 2015 (página 105, archivo No. 01) de manera que desvirtúa con mayor razón un posible trato discriminatorio, aunado a que, ninguno de los medios de prueba constata el nexo de esa restricción con el diagnóstico de epilepsia de la demandante y mucho menos corrobora un impedimento sustancial de la actora para el desarrollo de sus labores que conlleve a concluir que existió un despido basado en una conducta discriminatoria por parte de SEGURIDAD DIEZ LIMITADA.

3. Es de acotar, si bien se solicitó examen médico de retiro por la demandante a la pasiva, fue el 31 de enero de 2018 (página 107, archivo No. 01, expediente digital de 1ra instancia), data muy posterior a la fecha del finiquito de la relación laboral, sin que incida en las conclusiones a las que arribó la sala de conformidad con lo señalado en párrafos que anteceden.

4. Acorde con todo lo expuesto, queda desvirtuada la presunción de que la terminación del contrato de trabajo se realizó por causa y con ocasión de alguna discapacidad laboral de la actora, siendo imperioso confirmar la sentencia de primera instancia, que niega la pretensión de pago de la suma deprecada por concepto de enfermedad laboral.

5. Se resalta además, que en todo caso tampoco se acredita la existencia de una enfermedad laboral, porque no se comprobó el surtimiento de trámite de calificación alguno y mucho menos se deduce de los medios de convicción practicados en proceso, que son insuficientes para constatar que las patologías de la demandante son de origen laboral, de manera que no se verifica la procedencia del pago de alguna prestación objetiva de las que trata el art. 7 del decreto 1295 de 1994, resaltando que de existir, las mismas estarían a cargo de la ARL correspondiente, de manera que tampoco tendría vocación de prosperidad la pretensión del extremo activo en ese sentido debiendo confirmarse la decisión de primera instancia.

9. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA.

La tesis de la Sala apunta a confirmar la sentencia apelada, pues del análisis de los medios de prueba documentales y testimoniales, en concordancia con los criterios legales y jurisprudenciales que regulan la materia, se concluye que la finalización del vínculo obedeció a la decisión adoptada por la pasiva SEGURIDAD DIEZ LIMITADA, de preavisar la no renovación del contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, mediante documento del 28 de junio de 2016, con antelación de 30 días, partiendo de que el vínculo fenecía a partir del 28 de julio de 2016, según el término de cuatro meses bajo el cual se celebró y conforme a las consecuentes prórrogas realizadas; siendo efectiva dicha terminación a partir del 27 de julio de 2016, según la comunicación surtida por el empleador.

De acuerdo con la línea jurisprudencial pacífica y vigente de la CSJ-SL, sobre este tema, al trabajador le basta acreditar el despido, para así trasladar al empleador la carga de probar que la terminación del contrato de trabajo se dio por una justa causa contemplada en la normatividad vigente.

Así mismo, según la señalado por la CSJ-SCL en sentencia SL2995 del 2020, Radicado No. 71255:

“en el sub examine, no es dable afirmar que la terminación del nexo laboral que ligó a Francisco Javier Perdomo Angarita con el Fondo de Empleados y Trabajadores de la Universidad del Valle – FETRABRUV se ejecutó en forma ilegal, ya que tal como lo encontró acreditado fácticamente el Tribunal, las partes celebraron un contrato de trabajo a término fijo que inició el 26 de febrero del 1996, el cual se «prorrogó automáticamente» hasta el 25 de febrero del 2012 y finalizó al amparo de la determinación adoptada por el empleador, de preavisar mediante escrito del 24 de enero del 2012 (f.º 10), su intención de no renovar el contrato suscrito, el cual vencía el día 25 de febrero de igual año.

En ese orden, encuentra la Sala que la decisión adoptada por el empleador aquí demandado, de comunicar su decisión con la debida anticipación, de no renovar el contrato de trabajo, está amparada en lo consagrado en el citado artículo 46 del CST subrogado por artículo 3 de la Ley 50 de 1990, que reza:

Contrato a término fijo.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.

De la anterior disposición se extrae que, en esta clase de vínculos laborales, las partes cuentan con la facultad de invocar la finalización del nexo por vencimiento del plazo, con la simple comunicación escrita a la contraparte, en un término no inferior a 30 días de la data de expiración del contrato.”

En el presente caso, observa la sala, que habiéndose celebrado el contrato de trabajo a término fijo, por cuatro meses, con fecha de inicio de labores a partir del 28 de julio del 2015, el mismo vencía el 27 de noviembre de 2015, advirtiéndose que ante el silencio de las partes y al no existir prueba diferente en tal sentido, se entiende que se prorrogó en primera oportunidad, por el mismo periodo inicialmente pactado, esto es del 28 de noviembre de 2015 al 27 de marzo de 2016 y la segunda prórroga se dio del 28 de marzo de 2016 al 27 de julio de 2016 (pagina 91 y siguientes, archivo No. 01 del expediente digital de 1ra instancia).

A su vez, se avizora que a través de documento del 28 de junio de 2016 se preavisó por parte de la pasiva a la demandante, la no renovación del contrato de trabajo con 30 días de antelación como lo exige el numeral primero del artículo 46 del CST, indicándose por el empleador que se haría efectiva a partir del 27 de julio de 2016 (página 95, archivo No. 01, expediente digital 1ra instancia) y además obra oficio del 22 de julio de 2016, remitido por la pasiva a la demandante, reiterando la terminación del contrato e informando que solo hasta el día anterior se enteraron de su tratamiento médico (página 97, archivo No. 01).

Lo anterior es un aspecto que corroboraron también las testigos NELLY JARAMILLO GOEZ y CLAUDIA MARICEL CANO CAICEDO, quienes coincidieron en señalar que el vínculo terminó por vencimiento del plazo del contrato.

En consecuencia, de la prueba documental y testimonial se colige que el finiquito del vínculo obedeció a la potestad del empleador de no renovar el contrato a término fijo suscrito con la demandante, preavisando el mismo dentro del término legal, acorde a los criterios normativos y jurisprudenciales citados con antelación, sin que se advierta la necesidad de adosar causal alguna distinta a la intención del empleador de no renovar el vínculo, preavisándolo dentro del término legal como aquí se hizo, razón por la cual se encuentra acertada la decisión de la A quo y se confirmará la misma, en virtud del grado jurisdiccional de consulta aquí surtido, sin necesidad de ahondar en mayores consideraciones.

10. INDEMNIZACIÓN MORATORIA DE QUE TRATA EL ARTÍCULO 65 DEL C.S.T.

Para resolver esta pretensión, la Sala simplemente ha de señalar que no se advierte procedente la aplicación de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, pues de acuerdo a lo analizado, se acredita que el empleador cumplió con sus obligaciones atinentes al pago de prestaciones sociales y vacaciones, conforme a la documental obrante en las páginas 101 y 103 del archivo No. 01 del expediente digital de 1ra instancia, relacionadas con la liquidación de acreencias, debidamente firmadas por la demandante, cuyo pago la señora ANA CRISTINA aceptó haber recibido, de acuerdo a respuesta dada en su interrogatorio de parte y que se constató también con la prueba testimonial practicada.

En consecuencia, se encuentra ajustada la decisión del A quo en tal sentido también.

Con fundamento en las razones anteriores, se torna innecesario un pronunciamiento adicional sobre las excepciones planteadas por la pasiva y se confirma la sentencia consultada.

11.- COSTAS

Como se trata de grado jurisdiccional de consulta y hay lugar a confirmar la sentencia de primer grado, la Sala no condenará en costas de segunda instancia, por no haberse causado.

12.- DECISIÓN

De conformidad con lo expuesto, LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN, administrando justicia en nombre de La República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: ADICIONAR la sentencia del veintiséis (26) de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de

Santander de Quilichao, Cauca dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, en el sentido de DECLARAR que entre la señora ANA CRISTINA GARCÍA LEYTON en calidad de trabajadora y SEGURIDAD DIEZ LIMITADA como empleadora, existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con extremos del 28 de julio del 2015 al 27 de julio de 2016, el cual terminó por decisión del empleador de no renovar el mismo, preavisándolo dentro del término legal, por las razones expuestas en esta audiencia.

SEGUNDO: CONFÍRMESE en lo restante la sentencia de primera instancia proferida el veintiséis (26) de febrero de dos mil veintiuno (2021) por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Santander de Quilichao, Cauca dentro del proceso ordinario laboral instaurado por la señora ANA CRISTINA GARCÍA LEYTON contra SEGURIDAD DIEZ LIMITADA, según lo motivado en esta providencia.

TERCERO: SIN CONDENA EN COSTAS de segunda instancia.

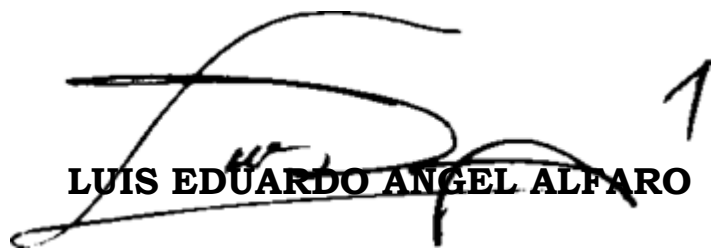
CUARTO: Oportunamente, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado laboral de origen, previo registro de su salida definitiva.

QUINTO: Por Secretaría de la Sala Laboral, **NOTIFÍQUESE POR ESTADO ELECTRONICO**, con la inclusión de esta providencia y su remisión a los correos electrónicos para conocimiento de las partes y sus apoderados.

Los Magistrados,



LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS



LUIS EDUARDO ÁNGEL ALFARO



CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA