

REPÚBLICA DE COLOMBIA**RAMA JUDICIAL****TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN****SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

Medellín, catorce (14) de abril de dos mil veintiuno (2021)

Cumplido el traslado de que trata el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, se procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario de doble instancia instaurado por GLORIA ISABEL MENDEZ IBARRA en contra de la UNIVERSIDAD SANTO TOMAS (Radicado 05001-31-05-005-2017-01031-01).

ANTECEDENTES

Pretende la actora se declare que fue ineficaz, nulo e injusto el despido del que fue víctima por la entidad demandada, por lo cual se le obligue a reintegrarla al mismo cargo que tenía o a otro de igual o superior categoría y, en consecuencia, se le reconozca a título de indemnización la suma equivalente a los salarios y prestaciones legales y extralegales junto con los demás factores que la integran, incluyendo los aumentos e incrementos dejados de percibir desde el despido hasta la fecha del reintegro efectivo. Así mismo, a reajustar las anteriores sumas de acuerdo con la variación del índice de precios al consumidor que certifique el DANE desde la fecha del despido hasta el reintegro efectivo. Costas del proceso. En subsidio pretende que se declare que el despido fue unilateral, inconstitucional, ilegal e injusto

y, en consecuencia, se le pague la indemnización legal o extralegal y la adicional consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debidamente indexadas de acuerdo con el índice de precios al consumidor desde la fecha del despido hasta el pago de la condena. Costas del proceso (fls. 4/5).

Aspiraciones que sustentó en lo siguiente: Inició labores con la Universidad Santo Tomás mediante un contrato laboral desde el 3 de marzo de 2008 en el cargo de auxiliar de servicios generales, con un salario mensual para el año 2016 de \$756.000, o el superior que se demuestre; prestaba sus servicios en la ciudad de Medellín; el 19 de diciembre de 2015 fue desvinculada de su puesto de trabajo por parte de la Universidad accionada; mientras estuvo vigente la relación laboral le fueron diagnosticadas varias deficiencias entre ellas GLOMERULOPATIA MEMBRANOSA ESTADIO 1, EPOC y PANSINUSITIS CRÓNICA u OTITIS E HIPERTENSIÓN, lo que implicaba control por parte de los médicos tratantes; de igual forma, por su condición de salud, la EPS enviaba constantes recomendaciones y restricciones a la universidad; de su condición, su discapacidad, su estado de debilidad manifiesta derivado de sus enfermedades y las recomendaciones de la EPS, conocía ampliamente la Universidad, quien nunca solicitó permiso ante el Ministerio de Trabajo para desvincularla, tal como lo exige la Ley 361 de 1997; en razón a ello presentó acción de tutela la cual fue conocida en primera instancia por el Juzgado 8° Penal Municipal con Función de Control de Garantías negando el amparo constitucional, decisión que fue impugnada y conocida en segunda instancia por el Juzgado 9° Penal del Circuito de Medellín, quien mediante sentencia del 4 de marzo de 2016, tuteló transitoriamente los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y dignidad humana y ordenó reintegrarla a un cargo igual o superior categoría otorgándole 4 meses para presentar la respectiva demanda ante la jurisdicción ordinaria; el 8 de marzo de 2016 el Vicerrector Administrativo y Financiero de la accionada le envió un comunicado donde le informa que dando cumplimiento al fallo de tutela, debía presentarse ante las instalaciones de la institución el 9 de marzo de 2016 a las 8 a:m a laborar; posteriormente, mediante comunicación del 5 de agosto de 2016, el Director de Gestión de Talento Humano le solicitó el

radicado de la demanda ordinaria y, seguidamente, el 9 de agosto dicho Director la citó en la oficina y le redactó la carta mediante la cual indica que *“no estaba interesada en demandar a la universidad, porque su interés no era tener problemas con la universidad y poder continuar con su labor”*; no obstante lo anterior, el 9 de septiembre de 2016 la entidad le notificó la terminación del contrato de trabajo; durante el período que prestó sus servicios siempre desempeñó sus funciones con la mayor responsabilidad y dedicación, cumpliendo las órdenes encomendadas por su empleador, el horario a cabalidad y con las formalidades establecidas en la institución en cuanto a la solicitud de permisos para sus citas médicas para el control de las patologías que padecía; el 17 de febrero de 2017 fue calificada por Colpensiones quien le otorgó un 35.67% de pérdida de capacidad laboral de origen común; su condición de salud afectó claramente el desempeño de sus labores pues debía cumplir con las recomendaciones dadas por su médico; la causa de la desvinculación por parte de la demandada fue por su estado de salud, sus incapacidades, sus citas médicas y por su condición física, pues debía evitar labores propias del cargo (fls. 5/6).

Al responder la demanda, la Universidad Santo Tomás se opuso a la prosperidad de las pretensiones. De los hechos aceptó la existencia del vínculo laboral, la modalidad contractual, la acción de tutela y los procedimientos llevados a cabo para dar cumplimiento a la misma y la terminación de la relación laboral. Negó los que hacían referencia al conocimiento de la entidad de los padecimientos de la actora y que la terminación de la relación contractual tuviera que ver con su estado de salud. Sobre los demás dijo que no le constaban. formuló como excepciones las que denominó cosa juzgada, pago, compensación, inexistencia de la obligación, carencia de derecho sustantivo y prescripción (fls. 197/217).

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín (Ant.), en sentencia del 12 de junio de 2019, decidió ABSOLVER a la Universidad Santo Tomás de todas las pretensiones formuladas en su contra por la señora GLORIA

ISABEL MENDEZ IBARRA, a quien le impuso las costas del proceso, fijándole como agencias en derecho la suma de \$828.116 (fls. 280/281).

La sala conoce del asunto por el grado de consulta.

En el término pertinente, la parte demandante presentó sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado

CONSIDERACIONES

No es tema de discusión en el plenario los siguientes presupuestos fácticos: a) la fecha del inicio de la relación laboral, que lo fue el 3 de marzo de 2008; b) el salario devengado por la demandante para el año 2016 por \$756.000; c) el cargo desempeñado de auxiliar de servicios generales d) la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo fijo pactado el 19 de diciembre de 2015, sin solicitar permiso a la Oficina de Trabajo; e) el reintegro al cargo que ocupaba el 9 de marzo de 2016 en cumplimiento de una acción de tutela; f) la cancelación definitiva del contrato de trabajo el 9 de septiembre de 2016; y g) que a la demandante le fue reconocida una pensión de invalidez a partir del 13 de abril de 2015 y en cuantía del salario mínimo legal mensual (fls. 275/278).

Partiendo entonces de estos presupuestos, el problema jurídico que debe resolver la Sala apunta a determinar si para el momento de la terminación del contrato de trabajo, la señora Gloria Isabel Méndez Ibarra tenía o no estabilidad laboral reforzada, es decir, el derecho a permanecer en el empleo como medida de protección especial y en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con ocasión de su estado de salud.

Lo primero por decir es que el juez de instancia para absolver a la entidad accionada de todas las pretensiones formuladas en su contra, consideró que la demandante no cumplió con la carga que le fue impuesta en el fallo de tutela que ordenó su reintegro, esto es, iniciar la acción judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral dentro de los 4 meses siguientes a la ejecutoria de dicha sentencia, a más de que no fue inducida por la Universidad Santo Tomás para que se abstuviera de iniciar la demanda laboral en su contra. Señaló además que la terminación de la relación laboral para el mes de diciembre de 2015 había sido legal, dado el vencimiento del plazo fijo pactado, y que había operado la cosa juzgada frente a la declaratoria de debilidad manifiesta de la demandante por el fallo de tutela dictado en su favor.

Ahora bien, para resolver el asunto se hace necesario indicar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 señala que en ningún caso la discapacidad de una persona puede ser motivo de desvinculación laboral, salvo que medie autorización de la *“oficina de trabajo”*. Regla que fue declarada exequible en la sentencia C-531 de 2000 *“bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”*.

La norma no define lo que debe entenderse por discapacidad, y como se sabe por un lado la Corte Suprema de Justicia ha planteado que ello se verifica objetivamente ante una pérdida de capacidad laboral superior al 15% (Sentencia SL10538 de 2016); al paso que la Corte Constitucional, ha referido, que dicha condición se configura en una limitación que impida sustancialmente la ejecución normal de las funciones del trabajador

(Sentencias SU-049 de 2017 y SU 040 de 2018). Sin embargo, ambas corporaciones coinciden en que: i) esta garantía aplica a todas las modalidades contractuales, ii) para hacer efectiva la estabilidad ocupacional reforzada, previo al finiquito, el empleador debe conocer la condición especial de salud del subordinado, existiendo conexidad entre dicha circunstancia y el despido o la terminación; iii) si el contrato se termina sin el permiso del inspector de trabajo, se presume que tal fue un acto discriminatorio, correspondiéndole al empleador desvirtuarlo, y iv) en cuanto a las consecuencias jurídicas de declararse el despido ineficaz, cuales son el reintegro con el pago de las obligaciones sociales (salarios, prestaciones y aportes al sistema de seguridad social), y la indemnización equivalente a 180 días de salario.

Por las circunstancias que rodean este caso, debe hacerse énfasis en que jurisprudencialmente existe otra diferencia entre los órganos de cierre en comento, en lo relativo a cuándo el empleador debe tramitar la autorización de despido ante el Ministerio. Por supuesto, desde la declaratoria de exequibilidad antes descrita, el intérprete de la carta política ha predicado que dicho permiso siempre debe solicitarse, ya que, corresponde a esa autoridad verificar la existencia de la causal justa u objetiva en que funda su decisión el empleador (Ver sentencias T-271 de 2014, T-098 de 2015, T-141 de 2016, T-305 de 2018, SU-040 de 2018, T-041 de 2019 y C-200 de 2019). Así, se enfatizó en la T-041 de 2019:

“...se ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores.¹ Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.²

18. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o

¹ T-1040 de 2001 y T-440 de 2017

² T-440 de 2017, T-928 de 2014 y T-613 de 2011.

difícultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.

Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado “la presunción de desvinculación laboral discriminatoria”, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.³...”

Por su lado, el tribunal de casación recientemente ha sostenido que solo cuando se opte por el despido porque la salud del trabajador es incompatible con su cargo, debe peticionarse la autorización referida, en la medida que de alegarse una justa causa o causal objetiva, se desvanece el criterio discriminatorio cuya inexistencia pretende el legislador (Ver sentencias SL1360 y SL3520 de 2018, SL260 y SL2548 de 2019, y la SL635 de 2020). En ese sentido, se dio a la tarea de definir qué debe entenderse por causal objetiva, adoctrinando que este concepto difiere en muchas ocasiones de las causales justas o legales de terminación del contrato; que este aspecto debe buscarse en los hechos; su prueba corresponde al empleador, y al operador jurídico verificar que el actuar del empresario fue neutro y desprovisto de sesgos discriminatorios, esto es, que el motivo sea ajeno a elementos subjetivos. De esa forma se señaló en la SL2586 del 15 de julio de 2020, lo siguiente:

“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 encuentra presente...”

³ T-320 de 2016.

Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos... 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...”

En vista de lo anterior, resulta evidente que la interpretación desarrollada por la Corte Constitucional del denominado fuero de salud, es la que en mayor proporción salvaguarda prerrogativas, valores y principios del estado social de derecho; entre ellos los previstos en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y en la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, que fue insertada en la legislación interna por la Ley 1346 de 2009, última reglamentada en la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que contiene una definición amplia de las personas con y/o en situación de discapacidad, sin consideración a un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral.

Bajo este contexto, tal es el criterio que la Sala hace suyo para estudiar estos casos; pero además, porque: 1) las sentencias del órgano mentado, son vinculantes para los jueces en sede ordinaria, en cuanto a la conocida *ratio decidendi* o razón de la decisión, por tratarse ésta de análisis sobre puntos de derecho, cuya fuente y contraste es la misma Carta Política de 1991. Y 2) en palabras de la Corte Constitucional su precedente en cualquier caso “(...) tiene un carácter prevalente incluso sobre la jurisprudencia que dictan otros órganos de unificación” (véase sentencia T-109 de 2019), lo que desecha cualquier posibilidad de apartamiento, so pena de incurrir en una violación del precedente, causal enlistada como constitutiva de una vía de hecho.

Ahora bien, esa intelección de la estabilidad laboral en comento, es aplicable a todos los despidos ocurridos antes o después de la expedición de las

sentencias ampliamente explicadas, debido a que el concepto de retroactividad solo es propio de la ley, a la luz del artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo.

La jurisprudencia, se trata de un criterio auxiliar que ha protagonizado las últimas décadas, por el mandato de los artículos 230 Superior y 7º del Código General del Proceso; y las decisiones que en ese norte ha proferido la Corte Constitucional: T -566 de 1998, T-439 de 2000, T-569 de 2001, C-836 de 2001, C-539 de 2011, C-284 de 2015, C-621 de 2015, y C-080 de 2018.

En las enlistadas, en síntesis, se reconoce a ese criterio “*auxiliar*”, como de obligatorio acatamiento por los administradores de justicia, a través del precedente horizontal y vertical, esto es, respetando lo decidido en casos análogos por los jueces de superior jerarquía y por el mismo fallador que ponga fin al litigio, para hacer valer principios generales de seguridad jurídica y confianza legítima de los administrados. Sin entrar en detalles sobre cómo funcionan tales figuras, porque sobre ello no gravitó directamente la censura, sí debe ultimarse que la vigencia (como elemento propio de la aplicación de la ley en el tiempo), no hace parte de la jurisprudencia; si bien, las sentencias definen la exégesis correcta de determinada figura procesal o sustancial, no significa que tal (interpretación), no hubiere existido desde antes de proferirse la correspondiente providencia, al contrario, los proveídos que constituyen esa fuente, precisan el alcance que (en los casos concretos) siempre han tenido o debían tener, las regulaciones en determinados tópicos.

Coinciden con este predicamento, las sentencias del órgano de cierre de esta especialidad que pueden consultarse, de radicado 16.186 del 2001, SL16345 de 2015 y SL14063 de 2016.

En eco de lo narrado, descendiendo al sub examine, y contrario a lo aseverado por el a quo, en este asunto el análisis se debió circunscribir a las condiciones de salud de la demandante al 19 de diciembre de 2015 y no al 9 de septiembre del año 2016, fecha del último “despido”, toda vez que se avizora que no se presenta la cosa juzgada constitucional frente a la declaratoria de debilidad manifiesta que señaló el juez constitucional en favor de la aquí demandante, pues claramente en la sentencia de tutela dictada por el Juzgado Noveno Penal del Circuito de Medellín se dispuso que la protección brindada mediante este mecanismo era transitorio, dado que textualmente señaló: “...se ordenará al Representante Legal de la UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS -SEDE MEDELLÍN-, que en el término improrrogable de las cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación del presente fallo, se aún no lo ha hecho, procederá a realizar las gestiones necesarias para reintegrar a la señora MÉNDEZ IBARRA en el cargo que ocupaba o en uno de igual o superior categoría, teniendo en cuenta las recomendaciones dadas por el médico tratante respecto del estado de salud de la accionante, mientras se adelante el proceso judicial correspondiente” (subrayas fuera del texto) (fl. 35).

Más adelantó agregó: “Adicionalmente se advertirá a la señora GLORIA ISABEL MÉNDEZ IBARRA, que dispone de un término máximo de cuatro (4) meses, para presentar la respectiva demanda, so pena de la pérdida de los derechos conferidos en esta providencia”, elemento adicional que hace relación a la transitoriedad de la orden impartida en el fallo de tutela.

Siendo lo anterior así, se hace necesario entonces analizar si la terminación del contrato de trabajo del que fue objeto la señora Gloria Isabel Méndez Ibarra el 19 de diciembre de 2015 se puede considerar como ilegal e injusto, dado que es a dicha data que la actora reclama la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

En efecto, conforme al amplio material probatorio, especialmente la historia clínica visible en los folios 63 a 165, más las diferentes recomendaciones médicas obrantes a folios 20, 22 se colige que desde el 11 de diciembre de 2013, la señora Gloria Isabel fue diagnosticado con: “*ENFERMEDAD PULMONAR OBSTRUCTIVA CRONICA, NO ESPECIFICADA*”, así como también de “*SINDROME NEFROTICO: NO ESPECIFICADA*”, teniendo como “*DIAGNÓSTICO DE ENFERMEDAD BASE: Glomerulonefritis/ autoinmune*”, enfermedades que requirieron varias visitas a centros médicos y recomendaciones para la Universidad Santo Tomás, como lo son las contenidas a folios 20 y 22, estando fechada la última de ellas el 16 de febrero de 2015, con un tiempo de recomendación de 3 meses, donde se indica:

- *“Puede realizar labores que no impliquen exposición a humos, gases, polvos o material particulado.*
- *Puede realizar labores que no impliquen caminatas largas o extenuantes, o subir o bajar escaleras o caminar por terrenos desiguales.*
- *Realizar pausas activas de 5 minutos cada 2 horas.*
- *Puede manipular pesos de hasta 10 kilogramos”*

Padecimientos estos que se mantuvieron en el tiempo, pues avizora esta Sala de Decisión a folio 119 (historia clínica), al estar en consulta de seguimiento el 15 de septiembre de 2015, que se anota como enfermedad actual “*paciente con historia de pansinusitis y poliposis, quien estaba programada para cirugía hace un año, no se la realizaron porque en el momento por quimioterapia para patología ml, en el momento obstrucción nasal, hiposmia, voz nasalizada, tc de senos paranasales del 2014 reporta obstrucción total de ostium de drenaje, ocupación total de los senos paranasales, no hay imágenes disponibles*”, enfermedad por la cual le fue programada un procedimiento quirúrgico el 26 de noviembre de 2015 (fl. 127), pues en la solicitud del mismo se anota como nombre y código del procedimiento “*Incisión de Múltiples senos paranasales incluye ...*”

Cabe anotar que los padecimientos de la demandante no resultaban extraños a la entidad accionada por cuanto obran en el expediente las diferentes estrategias de “*acompañamiento respectivo*” frente a las recomendaciones que sobre su empleada le dirigía la EPS a la que pertenecía la señora Gloria Isabel, como se puede ver de folios 21 y 24.

Asimismo, sus padecimientos le ocasionaron sendas incapacidades entre 2012 y 2015 (fl 58), y si bien no lo estaba para el momento de la terminación de la relación laboral, si dan cuenta de sendos y continuos inconvenientes para la prestación del servicio por la enfermedad diagnosticada, pues los códigos “J” que allí aparecen relacionados según la página web de la EPS COOMEVA, hacen referencia a enfermedades del sistema respiratorio.

A más de eso, si bien los dictámenes de pérdida de capacidad laboral que le fueron practicados a la señora Méndez Ibarra con fecha posterior a la terminación de la relación laboral, pues el primero fue realizado el 17 de febrero de 2017 donde le determinan una PCL del 35.67% de origen común y fecha de estructuración el 31 de julio de 2016 (fls. 53/57), y el segundo el 30 de agosto de 2017, en la que le determinan una PCL del 52.68% de origen común y fecha de estructuración el 13 de abril de 2015 (fls. 265/269), lo relevante de ellos es que los “*Diagnósticos y origen*” que se tuvieron en cuenta para la calificación fueron; “*Enfermedad pulmonar obstructiva crónica, no especificada*”, “*Hipertensión esencial (primaria)*”, “*Pansinusitis crónica*”, y “*Síndrome nefrótico: glomerulonefritis membranosa difusa*”, enfermedades que, según la historia clínica, venía padeciendo la demandante de tiempo atrás y por la que se le hicieron recomendaciones al empleador durante la vigencia de la relación laboral.

Como se advirtió, tales elementos de convicción en su conjunto y no solo la historia clínica allegada, demuestran que el problema respiratorio y renal de la demandante le impedían la ejecución normal de sus funciones, y que esa condición especial de salud, era conocida por la empresa y luego

simplemente fue ignorada al momento de la terminación de la relación laboral, por cuanto el asunto esgrimido para ello fue el vencimiento del plazo definido en el contrato de trabajo.

De ahí que, demostrada como queda la condición de salud que impedía sustancialmente la ejecución de las labores, y el conocimiento del empleador sobre ese asunto, debía la empresa antes de hacer efectiva la no renovación del contrato fijo, solicitar el permiso correspondiente a la oficina de trabajo, y como así no lo hizo, debe imponerse la consecuencia a aplicar en este caso, cuál sería el reintegro de la demandante a su puesto de trabajo, ya que la finalización resulta ineficaz y se presume discriminatoria.

Debe anotar esta Corporación que la finalización del plazo no en todos los casos es una causal objetiva de terminación contractual, para que sea así, debe probar el empleador que las causas y materias que originaron el contrato, desaparecieron. De esa forma lo adocrinó la Corte Constitucional desde la sentencia C-016 de 1998, en la que al estudiar el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, dijo lo siguiente:

“La normatividad impugnada gobierna, más que el momento de desvinculación del trabajador, el del acuerdo de voluntades que da lugar a la relación laboral y que, según las necesidades, las circunstancias de aquéllas y el tipo de labores por contratar, admite diferentes modalidades, una de las cuales consiste precisamente en definir, desde el principio, el término del contrato(....)

En esta perspectiva, lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 46 demandado, activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual, y si lo hace, será porque existe justa causa para tomar esa decisión, esto es, que la materia de trabajo ya no subsiste, valga decir que las causas que lo originaron desaparecieron (...)

La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de

la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.”

En pocas palabras, para que el despido dejara de presumirse discriminatorio en este caso, la empresa debía acreditar que la materia que originó el contrato del demandante, desapareció al 19 de diciembre de 2015, lo que por supuesto no logró; basta con escuchar el testimonio de la señora Claudia María Mosquera Arroyave para darse cuenta que en la demandada laboran 5 personas en las mismas funciones de la aquí demandante, aclarando que una de ellas se encarga de las oficinas y las otras 4 del edificio, recordando que el oficio que ellas desempeñaba era el de servicios generales, cuyo perfil obra a folio 29 del expediente.

Así las cosas, las pruebas del expediente demuestran los requisitos para en sede ordinaria, conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada, porque aparte de que la empresa conocía la situación de debilidad manifiesta de Gloria Isabel, no tramitó el permiso correspondiente para la finalización del vínculo, y tampoco desvirtuó en el plenario la presunción de que el finiquito fue discriminatorio y, en esa medida, la sentencia de primer grado merece ser revocada en su totalidad.

Sin embargo, no desconoce esta Sala de Decisión que a la señora Gloria Isabel Méndez Ibarra le fue reconocida por parte de Colpensiones una pensión de invalidez mediante Resolución SUB 297424 del 15 de noviembre de 2018, a partir del 13 de abril de 2015, en cuantía del salario mínimo legal mensual, reconociéndole al momento de ingresarla en nómina, 2018-12, la suma de \$30.359.700 por concepto de retroactivo.

Siendo lo anterior cierto, se hace improcedente ordenar el reintegro de la actora a la Universidad Santo Tomás pero, en subsidio, habrá lugar a

imponer las pretensiones subsidiarias consistentes en la indemnización por el despido injusto y en estado de debilidad manifiesta, que para este caso se liquidará entre el 10 de septiembre de 2016 y el 19 de diciembre del mismo año, dada la vigencia del contrato, más la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en tal sentido corresponde por el primer factor la suma de \$2.520.000 y por el segundo \$4.536.000, teniendo en cuenta para ello un salario de \$756.000 para dicha anualidad, el cual no es motivo de discusión; sumas éstas que se deberán indexar al momento del pago efectivo de la obligación.

Finalmente, atendiendo al artículo 365 del CGP, las costas de la primera instancia estarán a cargo de la entidad accionada y en favor de la accionante. En esta instancia no se impondrán costas dada la manera en que se conoce del asunto.


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 la sentencia materia de consulta, de fecha y procedencia conocidas y, en su lugar, CONDENA a la UNIVERSIDAD SANTO TOMAS a pagarle a la señora GLORIA ISABEL MENDÉZ IBARRA, con c.c. #43.055.405, la suma de DOS MILLONES QUINIENTOS VEINTE MIL PESOS (\$2.520.000), por concepto de indemnización por despido injusto y en estado de debilidad manifiesta, y cuatro millones quinientos treinta y seis mil pesos (\$4.536.000), por concepto de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; sumas éstas que se deberán indexar al momento del pago.

Costas de la primera instancia a cargo de la UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS. Sin costas en esta instancia.

La presente decisión queda notificada en los **ESTADOS ELECTRÓNICOS** de que trata el artículo 9 del Decreto 806 de 2020.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



NANCY GUTIERREZ SALAZAR

Se certifica: Que la sentencia anterior fue notificada por
ESTADOS N° 62 fijados el 15 de abril de 2021
En la página web de la rama judicial a las 8 a.m.

El secretario