

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO - Debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente / **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** - Se requiere que este padezca una limitación de salud, ya sea física, psíquica o mental; que dicha limitación de salud le impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador; y que la terminación del contrato de trabajo se dé con ocasión y causa de esa limitación a la salud, lo que comporta que exista un nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

HECHOS: La señora Elerina presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad Colegio Universidad Virtual De Colombia S.A.S., que se declare que existió un contrato de trabajo a término fijo, que el contrato se renovó automáticamente y en consecuencia solicita el pago de la indemnización por despido injusto equivalente por el tiempo que faltaba del contrato. En primera instancia la juez absolvió en su totalidad Colegio Universidad Virtual De Colombia S.A.S. El litigio se centra en establecer si para el momento del finiquito contractual, la demandante se encontraba amparada por estabilidad laboral reforzada. Así mismo se determinará si la sociedad COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S. cumplió oportunamente con el preaviso del finiquito contractual a la señora ELERINA MORENO PALACIOS al momento del vencimiento del plazo pactado, o de lo contrario, dicho vínculo se prorrogó automáticamente. De hallar configurada alguna de las situaciones esgrimidas, o ambas, se verificará la procedencia de la indemnización peticionada en el gestor.

TESIS: (...) A esta altura del proceso no hay discusión en torno a que las partes enfrentadas en juicio estuvieron atadas mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un (1) año, pactado para una vigencia que iba entre el 3 de marzo de 2021 y el 30 de noviembre de 2021 (...). No obstante, este último punto es el que precisamente controvierte la accionante, dado que considera que el vínculo se renovó automáticamente por un periodo igual, dado que la demandada no preavisó su intención de no prorrogarlo (...) En ese sentido, resulta válido resaltar que no afecta lo anterior, el hecho de que la comunicación clara e inequívoca de la empresa de no renovación se hubiere ofrecido con tanta premura; no le resta eficacia a dicha actuación, en la medida que el ordenamiento no estipula una condición adicional sobre la materia, solo impone que la antelación del aviso del finiquito se dé con un mínimo de treinta (30) días, sin disponer un límite máximo. (...) Ahora bien, aunque se ha reconocido por la Corte que el vencimiento del plazo fijo pactado no se puede asimilar a un despido, puesto que constituye un modo legal de terminación del contrato laboral, también ha resuelto litigios en los que ha garantizado la estabilidad de personas que, por su condición, requieren un especial tratamiento y garantía especial, como en el caso del fuero de maternidad (CSJ SL 3535-2015) y el fuero de salud (CSJ SL711-2021) (...) La Corte Constitucional a través de la sentencia SU-049 de 2017, ha señalado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, también es predicable frente a 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 de pérdida de su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Señala textualmente la providencia en mención que: “[...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la 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 “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, 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.” (...) Así se considera, pues contrario a lo sostenido por la Juzgadora de primer grado, conforme lo señalado por la Jurisprudencia Constitucional, tesis por la cual se inclina esta Sala en la temática estudiada, tal condición precisamente se erige como uno de los eventos que permiten acreditar la “condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral” del trabajador, con prescindencia de reparar en la nominación que en su momento pueda darse al periodo de incapacidad, sea transitoria o permanente, punto precisado por el Máximo Tribunal Constitucional, en Sentencia T-118 de 2019 en la que citó lo dicho en Sentencia SU-040 de 2018 donde señaló: “(...) existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales. Luego de analizar varias providencias en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada. (...)” (...) Ahora bien, en lo referente al conocimiento del empleador, este elemento no merece un análisis muy profundo por parte de la Sala, como quiera que fue un aspecto aceptado en la réplica a la demanda, y se refuerza con el contenido de la comunicación remitida por el Colegio Universidad Virtual De Colombia S.A.S. a la accionante el 30 de noviembre de 2021, la cual permite colegir sin lugar a equívocos, que la sociedad conocía certeramente el cuadro clínico afrontado por la señora Elerina, tanto que, en aquella oportunidad, explicó que en atención a su estado de salud, pese a fenecimiento del ligamen contractual, la empresa continuaría efectuando el pago de aportes a seguridad social, a efectos de garantizar que accediera a los servicios asistenciales y prestacionales por parte del sistema de pensiones (...) Lo expuesto hasta acá permite presumir que la finalización del contrato obedeció precisamente a la situación de salud padecida por la accionante, debiendo activarse, sin más, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada, a partir de la cual se torna ineficaz el acto de desvinculación, aclarándose que esta intelección surge, no por el hecho de considerar la comisión de irregularidades en la forma de efectuar el preaviso, conforme quedó dicho anteriormente, sino porque la desvinculación de la accionante se produjo sin tener en cuenta su estado de salud (...) Por consiguiente, se revocará la decisión consultada, disponiéndose en su lugar la CONDENA a la pasiva al pago de la indemnización referida por haber desvinculado a la accionante, pese a encontrarse en estado de debilidad manifiesta (...)

M.P MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA

FECHA: 30/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTES	ELERINA MORENO PALACIOS
DEMANDADOS	COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S.
PROCEDENCIA	JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CTO DE BELLO
RADICADO	05088 31 05 002 2022 00104 02
SEGUNDA INSTANCIA	CONSULTA
TEMAS Y SUBTEMAS	- Contrato de Trabajo – Preaviso Contrato a Término Fijo - Estabilidad Laboral Reforzada – Ley 361 de 1997
DECISIÓN	REVOCA

SENTENCIA No. 076

Medellín, treinta (30) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

En atención a lo previsto en el decreto 806 del 4 de junio de 2020 convertido en legislación permanente a través Ley 2213 de 2022, una vez discutido y aprobado en la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N°014 de 2024, se procede a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA en favor de la **DEMANDANTE**, respecto de la Sentencia N° 070 del 8 de marzo de 2023, proferida por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE BELLO.

ANTECEDENTES

La señora **ELERINA MORENO PALACIOS** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S.**, con el fin de que: **1)** Se declare que entre las partes existió contrato de trabajo a término fijo, culminado por decisión de la demandada, sin que existiera justa causa para ello. **2)** Que se declare que el citado contrato se renovó automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado (8 meses y 27 días), por no haberse cumplido lo establecido en el artículo 46 CST, y lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. **3)** En consecuencia, solicitó el pago de la indemnización por despido injusto, equivalente al tiempo de contrato faltante, debidamente indexada.

Como sustento de sus pretensiones, aseveró la demandante que fue contratada por el **COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S.** bajo la modalidad de contrato a término fijo, para desempeñarse como docente de aula en el municipio de Bello – Antioquia, iniciando labores el 3 de marzo de 2021.

Que el tiempo de contrato pactado fue de 8 meses y 27 días, con fecha de terminación del 30 de noviembre de 2021, periodo en el que se acordó como salario la suma de \$1.025.000 mensuales, más el subsidio de transporte.

En ese sentido, expuso que cumplió con las funciones encomendadas de manera personal, atendiendo siempre las instrucciones del patrono en el horario señalado por este, sin que se llegara a presentar queja o llamado de atención en su contra.

Que a pesar de todo lo anterior, la demandada no cumplió con el deber de preavisar con la antelación presupuestada en el artículo 46 CST, esto es, con 30 días de anticipación a la fecha de culminación del vínculo.

Más adelante expresó que el 30 de noviembre de 2021, fecha de terminación del contrato, la empresa le informó que la culminación del vínculo se daba con fundamento en las condiciones establecidas en su contrato en sí, el cual por ser a término fijo finalizaría en la data pactada, no generándose la continuidad de este.

Que el 20 de octubre de 2021 sufrió un accidente laboral, siendo atendida por la ARL POSITIVA que le otorgó inicialmente cinco (5) días de incapacidad, y que se fueron extendiendo hasta el 1 de diciembre de ese mismo año; sin embargo, arguye que la accionada dio por culminado el contrato un día antes del referido accidente. En ese sentido, afirmó que para cuando feneció el contrato, se encontraba amparada con estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, y la condición de madre cabeza de familia.

Por lo anterior, asumió que su contrato se renovó por el mismo periodo acordado inicialmente, es decir 8 meses y 27 días (f. 2 a 14 Archivo 01 ED).

POSICIÓN DE LA ACCIONADA

En el momento procesal oportuno, la demandada **COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S.** aceptó lo relacionado con la existencia de vínculo laboral con la demandante en las condiciones anunciadas en la demanda. No obstante, en lo relativo al preaviso de la no continuidad del vínculo, indicó que fue comunicado a la actora el 9 de marzo de 2022, decisión reiterada en oficio del 30 de octubre de 2021. Que si bien para el momento en que culminó la relación se encontraba incapacitada por un percance acaecido el 20 de octubre de 2021, como empleadora mantuvo su afiliación al sistema de salud, a fin de garantizar la adecuada prestación de la atención requerida.

A partir de lo expuesto, propuso como excepciones las de: “(...) **TERMINACIÓN POR CAUSA LEGAL —EXPIRACIÓN DEL PLAZO— PREAVISO; AUSENCIA DE SUPUESTOS DE HECHO PARA RECONOCER LA EXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD y la EXISTENCIA DE UNA CAUSAL LEGAL Y OBJETIVA PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (...)**”. (f. 4 a 14 Archivo 11 ED).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE BELLO, mediante Sentencia N° 070 del 8 de marzo de 2023, decidió:

“(…) PRIMERO. SE ABSUELVE a COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S. de la totalidad de las pretensiones de la demanda instauradas por la señora ELERINA MORENO PALACIOS.

SEGUNDO. SE CONDENA en costas a ELERINA MORENO PALACIOS y a favor de la demandada. Se fijan las Agencias en derecho medio SMLMV. (…)”.

Para arribar a esta decisión, la Juez de primer grado partió del hecho indiscutido de la existencia de contrato de trabajo entre las partes, pactado para tener vigencia desde el 3 de marzo al 30 de noviembre de 2021, culminado por decisión de la empleadora en dicha calenda. Acto seguido, recordó lo dispuesto en el artículo 46 CST en cuanto a la necesidad de que la parte empleadora comunique con una antelación de 30 días respecto de la fecha de terminación, la intención de no prorrogarlo, so pena de entenderlo renovado por un periodo igual.

En ese sentido, afirmó que de acuerdo con la prueba documental aportada, podía establecer que, en el caso de la demandante, el preaviso debió surtirse con anterioridad al 30 de octubre de 2021, obligación que encontró cumplida por la empresa, en tanto que el 9 de marzo de 2021 entregó carta a la reclamante en la que no solo se le indicó la fecha de finalización del contrato, sino también, y de manera expresa, la decisión de no renovar el vínculo, documento que aceptó haber firmado la actora al momento de rendir interrogatorio de parte.

En este punto, resaltó la Juez que la legislación no contempló impedimento para que el contratante dispusiera efectuar el preaviso con una antelación superior a 30 días, agregando que, en el particular la demandada reiteró el comunicado en esa misma dirección el 30 de octubre de 2021, lo que daba lugar a entender que el contrato terminó por una causa legal, como lo era el vencimiento del plazo pactado.

Luego, en lo atinente a la estabilidad laboral reforzada que se alegó desde la demanda, resaltó lo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como lo dispuesto por la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral – CSJ y de la Corte Constitucional, destacando lo razonado por esta última en tanto considera suficiente para predicar la protección referida, que el trabajador afronte una situación de debilidad manifiesta que le dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones, que esta condición sea conocida por el empleador, y que no exista justificación suficiente para el retiro, de manera que sea claro el acto de discriminación (SU-049 de 2017, SU-040 de 2018, SU-380 de 2021 y SU-087 de 2022).

Así entonces, consideró que, en el asunto bajo estudio, según la prueba documental aportada, no había mayor discusión frente al estado de salud de la trabajadora para el 30 de noviembre de 2021, fecha hasta la cual le fueron extendidas incapacidades por dolor lumbar derivado de accidente de trabajo sufrido en octubre de 2021. Empero, afirmó que al revisar el historial clínico pudo observar que a la trabajadora no le fueron concedidas restricciones laborales, y tampoco fue objeto de calificación de pérdida de capacidad laboral, por lo que entendió que, pese a haber estado incapacitada, esa situación no le impedía desplegar sus funciones de manera normal.

De igual modo, explicó que la Jurisprudencia mentada permite presumir la existencia de un despido discriminatorio cuando el trabajador prueba la condición de salud apremiante, pero el patrono puede perfectamente desvirtuar aquella presunción demostrando que la terminación del contrato se dio en el marco de una causa distinta al estado de salud, agregando que el solo hecho de tener incapacidad vigente para la época en que culminó su contrato de trabajo, no es generador de la protección de la Ley 361 de 1997, tal como se reflexionó en Sentencia SL471-2018, dado que estas no constituyen prueba de la discapacidad, sino de la disminución temporal del estado de salud, que impide transitoriamente la prestación del servicio, y de la cual está a cargo la EPS o ARL.

En ese orden de ideas, señaló que respecto de la demandante, más allá de la incapacidad mencionada, no se extractaba que hubiere quedado con secuelas, recomendaciones, o restricciones de tal índole que no pudiese continuar desempeñando sus funciones en condiciones normales, contexto que es el que realmente abarca la protección. Agregó, que la situación médica de la actora no fue determinante para la terminación del contrato, toda vez que desde mucho antes de la incapacidad había comunicado a su subordinada la decisión de no renovar la relación más allá del plazo pactado.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

El presente asunto se estudiará en virtud del GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA por tratarse de un asunto de única instancia cuya sentencia fue totalmente adversa a los intereses de la **DEMANDANTE**, conforme lo dispuesto en la Sentencia C-424 de 2015.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto N° 341 del 14 de agosto de 2023 se corrió traslado a las partes para que alegaran de conclusión; no obstante, omitieron pronunciarse al respecto (Archivo 02 ED Tribunal).

PROBLEMA JURÍDICO

El centro del litigio gravita en establecer si para el momento del finiquito contractual, la demandante se encontraba amparada por estabilidad laboral reforzada. Así mismo se determinará si la sociedad **COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S.** cumplió oportunamente con el preaviso del finiquito contractual a la señora **ELERINA MORENO PALACIOS** al momento del vencimiento del plazo pactado, o de lo contrario, dicho vínculo se prorrogó automáticamente.

De hallar configurada alguna de las situaciones esgrimidas, o ambas, se verificará la procedencia de la indemnización peticionada en el gestor.

CONSIDERACIONES

Como supuestos de hecho debidamente demostrados en el *sub-lite* se tiene lo siguiente:

- (i) Que la señora **ELERINA MORENO PALACIOS** fue vinculada laboralmente al servicio de la sociedad **COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S.**, mediante contrato de trabajo a término fijo, vigente del 3 de marzo al 30 de noviembre de 2021 (f. 15 a 19 Archivo 11 ED).
- (ii) Que la demandante desempeñó el cargo de “*docente*”, labor por la que percibía como salario la suma de \$1.025.000 mensuales (f. 15 a 19 Archivo 11 ED).
- (iii) Que el vínculo culminó el 30 de noviembre de 2021 ante la decisión de la empresa, fundada en el cumplimiento del plazo pactado (f. 22 Archivo 11 ED).

DE LA FIGURA DEL PREAVISO EN CONTRATOS A TÉRMINO FIJO

A esta altura del proceso no hay discusión en torno a que las partes enfrentadas en juicio estuvieron atadas mediante *contrato de trabajo a término fijo inferior a un (1) año*, pactado para una vigencia que iba entre el 3 de marzo de 2021 y el 30 de noviembre de 2021 (f. 15 a 19 Archivo 11 ED).

No obstante, este último punto es el que precisamente controvierte la accionante, dado que considera que el vínculo se renovó automáticamente por un periodo igual, dado que la demandada no preavisó su intención de no prorrogarlo.

Para desatar esta primera disyuntiva, debe la Sala acudir a lo contemplado en el artículo 46 CST, que regula las condiciones de contratos como el estudiado, que en lo que interesa a la actual discusión, indica:

“(...) ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO 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 del 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. (...)” (Subraya y Negrilla de la Sala).

En ese orden de ideas, nótese que, frente a la duración de contrato, el cuerpo de este acuerdo contuvo expresamente:

Fecha de iniciación de labores 3 de marzo de 2021, en el COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA, en el Municipio de Bello, pudiendo atender en la sede donde sea requerido el servicio por parte del empleador, el contrato tendrá una duración OCHO (8) Meses y veintisiete (27) días, Vence el día TREINTA (30) de noviembre de 2021.

De ahí que, al tener como extremo final el 30 de noviembre de 2021, de acuerdo con las previsiones de la norma sustantiva laboral, la empresa **COLEGIO UNIVERSIDAD**

VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S., tenía máximo hasta el 30 de octubre de 2021 para expresar a la trabajadora que no era su voluntad prorrogar el contrato, so pena de considerarse que el mismo se renovó, que, por efectos de la ley, sería por un periodo igual al inicialmente acordado.

Luego, frente al cumplimiento de esa obligación, encuentra la Sala que a folio 20 Archivo 11 ED reposa copia de misiva adiada del **9 de marzo de 2021**, esto es, a seis (6) días de firmado el contrato, remitida por la demandada a la señora **MORENO PALACIO**, en la que comunicó lo siguiente:

Asunto: Finalización de Contrato

Cordial Saludo,

Respetuosamente y dando cumplimiento a lo exigido por la normatividad colombiana, me permito informales que el contrato por prestación de servicios, suscrito entre Usted y la **Universidad Virtual de Colombia S. A. S.**, finaliza el próximo 30 de noviembre y no será renovado.

Agradezco su compromiso con la prestación del servicio educativo durante el año lectivo 2021.

Cualquier inquietud con gusto será resuelta

Atentamente,


ANA LIBORIA RAMOS GONZÁLEZ
Representante Legal


Cc: 54256576

Tal documento, como puede advertirse, además de contener ni más, ni menos, que la voluntad de la empresa direccionada a informar a la trabajadora que su contrato se extinguiría definitivamente una vez se llegara al mojón final convenido (30/11/2021), también aparece suscrito por la accionante en señal de recibido, acto que incluso aceptó al momento de rendir interrogatorio de parte (Min. 8:20 a 19:43 Parte 2º Archivo 11 ED), lo que de entrada muestra que la pasiva comunicó con más antelación de la exigida en la Ley, su determinación de no prorrogar el contrato, cumpliendo entonces con lo reglado en el artículo 46 CST.

En ese sentido, resulta válido resaltar que no afecta lo anterior, el hecho de que la comunicación clara e inequívoca de la empresa de no renovación se hubiere ofrecido con tanta premura; no le resta eficacia a dicha actuación, en la medida que el ordenamiento no estipula una condición adicional sobre la materia, solo impone que la antelación del aviso del finiquito se dé con un mínimo de treinta (30) días, sin disponer un límite máximo.

Así lo ha recabado la Jurisprudencia, por ejemplo, en Sentencia SL3579-2022 al considerar que:

*“(…) De otro lado, como se dijo en sede casacional, en los términos del artículo 46 del CST, subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, para entender renovado el contrato de trabajo a término fijo, por un periodo igual al lapso inicialmente pactado, **bastaba con que ninguna de las partes avisara por escrito a la otra su determinación de no continuar con el nexo laboral, con una antelación no inferior a treinta (30) días, es decir que, no cumpliera con efectuar el respectivo preaviso, y en estas condiciones operaría la prórroga automática, sin ningún otro condicionamiento adicional** (…)”* (Subraya y Negrilla de la Sala).

Ahora, si lo anterior fuere poco, la probanza también deja entrever que la demandada reiteró aquella intención a la demandante en comunicación del 30 de octubre de 2021, la cual también cuenta con la indicación de recibo por parte de su destinataria (f. 21 Archivo 11 ED), cumpliendo en esta calenda con la antelación de treinta (30) días a la finalización del término del contrato.

Son las anteriores razones suficientes para considerar, como lo atisbó el *A quo*, que la sociedad accionada preavisó oportunamente a la accionante, sobre la culminación de su contrato al vencimiento del plazo pactado, no siendo viable bajo este planteamiento predicar la prórroga del mismo, por lo que habrá de mantenerse la decisión consultada en este aspecto.

Ahora bien, aunque se ha reconocido por la Corte que el vencimiento del plazo fijo pactado no se puede asimilar a un despido, puesto que constituye un modo legal de terminación del contrato laboral, también ha resuelto litigios en los que ha garantizado la estabilidad de personas que, por su condición, requieren un especial tratamiento y garantía especial, como en el caso del fuero de maternidad (CSJ SL 3535-2015) y el fuero de salud (CSJ SL711-2021).

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD

De acuerdo con la segunda parte del problema jurídico a abordar por la Sala, es menester indicar que el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, establece que en ningún caso una persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

La Corte Constitucional a través de la sentencia SU-049 de 2017, ha señalado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, también es predicable frente a 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 de pérdida de su fuerza laboral, **si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.**

Señala textualmente la providencia en mención que: “[...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la 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 **“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**, 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.”. (Subrayas y resalto fuera de texto).*

Conforme lo expuesto por la Corte Constitucional, no es cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta, y, por tanto, beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, sino que dicha estabilidad es pregonable cuando la patología que padece, le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

En palabras de la Corte, la titularidad de garantía de estabilidad laboral reforzada por el estado de salud impone que el trabajador satisfaga los siguientes supuestos¹: “Primero, que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Segundo, que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Tercero, que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de tal forma que sea claro que el despido fue discriminatorio.”

En los términos fijados por la Guardiana de la Carta para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se requiere que este padezca una limitación de salud, ya sea física, psíquica o mental; que dicha limitación de salud le impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador; y que la terminación del contrato de trabajo se dé con ocasión y causa de esa limitación a la salud, lo que comporta que exista un nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

También ha dicho la Alta Corporación, que, en relación con la limitación de salud presentada por el trabajador, no se requiere que la misma cuente con la calificación de pérdida de capacidad laboral, pues la protección predicada aplicará para aquellos cuya situación de salud les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares (T-277 de 2017).

Paralela a la posición evocada, aparece lo considerado sobre el tema por la CSJ – Sala de Casación Laboral, que en reciente Sentencia **SL1154-2023** dio un viro a la posición que de tiempo atrás sostenía respecto de la estabilidad laboral reforzada por salud, y el alcance del contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, apartándose de la antigua concepción que ataba el examen de esta protección a la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral con un porcentaje determinado, al entender ahora que, esta graduación tiene cabida es en el ámbito de la seguridad social, a efectos de definir responsabilidades económicas y circunstancias de aseguramiento, prestacional en el marco del sistema general de pensiones y el de riesgos profesionales.

Para el efecto, consideró el Alto Tribunal que:

¹ Estos presupuestos fueron retomados de la Sentencia SU-087 de 2022.

“(…) En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

(…)

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales (…).”

Ahora, en relación con el plano probatorio de la cuestiones anotadas, señaló la Jurisprudencia en cita que: *“(…) puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decreta y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal. (…).”*

Así entonces, para el Máximo Tribunal Ordinario se deben analizar, de un lado, el **factor humano**: La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo; y de otro, el **factor contextual**: El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico; para proceder a efectuar la contrastación entre tales factores, es decir, *“interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral”*, estudio en el que, de hallarse la condición limitante padecida por el trabajador, y que la terminación del contrato no obedeció a una causa objetiva o justa, daría lugar a considerar su desvinculación como discriminatoria, tornándose ineficaz, y procediendo así la orden de reintegro y el pago de salarios y prestaciones respectivas, al igual que la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sin embargo, hay que destacar que en la sentencia mencionada, la Corte reitera su postura en torno a que la autorización del Ministerio del Trabajo se impone cuando la discapacidad del trabajador constituye un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, caso en el cual el funcionario del ente ministerial debe validar que el empleador hubiere agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.

En esos términos, teniendo en cuenta que la parte actora alega ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, y que la demandada manifiesta haber fundado su decisión en una causal objetiva, a saber, la culminación del plazo de su vínculo laboral, corresponde a la Sala entrar a determinar, primero, si al momento del retiro del servicio, la trabajadora gozaba o no de estabilidad laboral que predica, y de ser así, ahondar en las circunstancias que rodearon la desvinculación de aquella, a fin de concluir, en atención al pedimento indemnizatorio pretendido, si es viable imponer obligación económica en cabeza de la demandada.

En primera medida, cumple anotar que fue arrimada copia de la historia clínica de la señora **ELERINA MORENO PALACIOS** (f. 24 a 45 Archivo 06 ED), que muestra parte de la atención médica recibida por la accionante en el año 2021, de la que resalta:

- Que la citada sufrió accidente de trabajo el 20 de octubre de 2020 al caer de su propia altura, suceso por el que le fue prescrita incapacidad inicial de cinco (5) días, misma que se fue extendiendo, **supuestos que acepta como ciertos la accionada al contestar el hecho sexto de la demanda.**
- Valoración por neurocirugía del 9 de noviembre de 2021, en la que se deja reseña que como consecuencia del insuceso laboral del mes de octubre, dejó como resultado “*dolor lumbar, parestesias y marcada limitación funcional*”, dando lugar al diagnóstico de “*trastornos de disco lumbar y otros con radiculopatía*”.
- Que por lo anterior le fue prorrogada la incapacidad resaltándose la última otorgada del 17 de noviembre al 1 de diciembre de 2021 (15 días).

En igual sentido, huelga anotar que, a folio 22 Archivo 11 ED, reposa copia de misiva adiada el 30 de noviembre de 2021, en la cual la sociedad **COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S.**, rememora a la trabajadora la terminación del contrato para esa calenda, preavisada como quedó sentado en el estudio anterior desde el 9 de marzo de 2021, y que teniendo en cuenta la vigencia de su incapacidad, le seguiría manteniendo su afiliación al sistema de salud, indicando a la demandante lo siguiente:

Teniendo en consideración que a la fecha de la presente comunicación Usted se encuentra incapacitada hasta el 1 de diciembre -y en caso que su incapacidad se prorrogue más allá de esta fecha-, se mantendrá su afiliación a la seguridad social para garantizarle una adecuada atención del sistema hasta cuando cese la respectiva incapacidad. Durante aquel tiempo, si llegare a presentarse tal situación, la Empresa continuará efectuando los pagos a los que haya lugar en los términos de la ley laboral para garantizar su protección.

La liquidación de salarios y prestaciones sociales le será cancelada el día 07 de diciembre del año en curso.

Agradeciéndole por los servicios prestados, deseándole lo mejor en su futuro personal y profesional y esperando poder nuevamente contar con usted en próximas oportunidades si logran realizarse acuerdos para la prestación del servicio educativo en el municipio de Bello.

En ese orden de ideas, la remembranza probatoria que antecede muestra, en sentir de la Sala, la satisfacción de los dos (2) primeros ítems de los presupuestos requeridos de cara

a obtener la protección reforzada reivindicada por el apelante, en la medida en que, es palpable la limitación física del demandante para la época del finiquito contractual (30/11/2021), derivada de la afectación en su humanidad asociada al accidente de trabajo sufrido en el mes de octubre de 2021, haciéndola merecedora de varias incapacidades médicas en razón de la dolencia lumbar que la aquejaba, las cuales fueron expedidas entre agosto y septiembre de ese año, resaltándose de estas la prescrita por quince (15) días, iniciada el **17 de noviembre y con fecha de finalización el 1 de diciembre**, lo que quiere decir, sin lugar a equívocos, que el impedimento médico para laborar estaba vigente al momento en que la demandada dio por finalizada la relación de trabajo.

Así se considera, pues contrario a lo sostenido por la Juzgadora de primer grado, conforme lo señalado por la Jurisprudencia Constitucional, tesis por la cual se inclina esta Sala en la temática estudiada, tal condición precisamente se erige como uno de los eventos que permiten acreditar la “*condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral*” del trabajador, con prescindencia de reparar en la nominación que en su momento pueda darse al periodo de incapacidad, sea transitoria o permanente, punto precisado por el Máximo Tribunal Constitucional, en Sentencia T-118 de 2019 en la que citó lo dicho en Sentencia SU-040 de 2018 donde señaló:

*“(…) existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales. Luego de analizar varias providencias en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, **la Corte consideró que con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.** (…)*”.

Lo anterior también tiene sustento en pronunciamientos recientes de la Corte Constitucional, por ejemplo, en Sentencia T-094 de 2023 en la que, al condensar lo señalado por esa misma Corporación en Sentencia SU-087 de 2022, recordó que, entre otros, una “*condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral*”, puede ocurrir cuando “*(…) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, **dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación** (…)*”.

Supuesto factico que se acomoda a lo advertido en el particular, como quiera que, la historia clínica memorada en precedencia, muestra que las dolencias que aquejan a la accionante, **además de tener su origen en un percance de naturaleza laboral acaecido en el mes anterior a la terminación del contrato, le venía generando incapacidades continuas**, que incluso se mantuvieron vigentes para la fecha de terminación del proceso, todo lo cual, permite extraer que en efecto, la accionante afrontaba una condición que afectaba sustancialmente el desempeño de sus funciones, resultante, se insiste, del propio ejercicio laboral, lo que contradice de manera contundente la tesis sostenida por la Juez de instancia.

Ahora bien, en lo referente al conocimiento del empleador, este elemento no merece un análisis muy profundo por parte de la Sala, como quiera que fue un aspecto aceptado en la réplica a la demanda, y se refuerza con el contenido de la comunicación remitida por el **COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S.** a la accionante el 30 de noviembre de 2021 (f. 22 Archivo 11 ED), la cual permite colegir sin lugar a equívocos, que la sociedad conocía certeramente el cuadro clínico afrontado por la señora **MORENO PALACIOS**, tanto que, en aquella oportunidad, explicó que en atención a su estado de salud, pese a fenecimiento del ligamen contractual, la empresa continuaría efectuando el pago de aportes a seguridad social, a efectos de garantizar que accediera a los servicios asistenciales y prestacionales por parte del sistema de pensiones.

Puestas de ese modo las cosas, cumple aclarar que, en otros litigios, esta Sala ha revisado el trasegar médico del trabajador, y a partir de los sucesos particulares que se evidencien de allí, cuando se trata de incapacidades surgidas en el epílogo de la relación contractual, y con posterioridad a la notificación del preaviso, ha concluido que no hay lugar a considerar la existencia de un despido con tinte discriminatorio, que es hacia donde apunta la protección devenida de la Ley 361 de 1997, en la medida que, cuando el empleador decide dar no prorrogar el contrato, no cuenta con el conocimiento del estado físico o de salud de su empleado, conforme lo considerado por la Sala de Casación Laboral – CSJ, en Sentencia SL039-2023 que rememoró la Sentencia SL1236-2021 en la que dijo:

“(…) De tal suerte que, como en el presente caso, esos elementos indicadores de la necesidad de protección ni siquiera estuvieron presentes al momento en que el empleador preavisó el contrato de trabajo, no cabe duda de que ni siquiera eran previsibles por la pasiva, por tanto, no era exigible la autorización previa del Ministerio de Trabajo para terminar el contrato al vencimiento del plazo. Así las cosas, ante la falta de nexo causal entre el preaviso y las condiciones de la salud de la trabajadora que se surgieron después, no se equivocó el Tribunal al negar la estabilidad laboral reforzada a la accionante, dado que el preaviso no fue discriminatorio.

Por último, la Sala desestima los verros fácticos denunciados por la censura toda vez que estos fueron estructurados tomando la finalización del contrato como punto de referencia para configurar la discriminación de la trabajadora que supuestamente ignoró el juzgador, cuando, para tal efecto, conforme a lo atrás explicado, se debe tomar el momento del preaviso que es cuando se materializa la decisión del empleador de no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo y, en consecuencia, el mismo termina por expiración del plazo fijo pactado, oportunidad en la que, sin duda alguna, en el caso de autos, no estaban presentes los elementos indicadores de la necesidad de la protección. En este sentido, ya se pronunció la Sala, cuando resolvió un caso de contornos similares, donde las incapacidades médicas se presentaron luego de haberse preavisado el contrato de trabajo, CSJ SL5184-2020 (…)” (Subraya y Negrilla de la Sala).

No obstante, en el caso de marras lo cierto es que no se puede efectuar el mismo análisis, primero, porque el preaviso realizado por el **COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S.**, que se materializó desde el **9 de marzo de 2021**, es decir, a pocos días de iniciado el contrato, (f. 20 Archivo 11 ED), aunque no se sale de las exigencias legales previstas en el CST, para esta Colegiatura no alcanza a blindar al empleador del surgimiento de contingencias como la acaecida con relación a la señora **ELERINA MORENO PALACIOS**, en tanto reflexionar de esta manera equivaldría a autorizar que en vinculaciones a término fijo, los preavisos comunicados en la forma aquí

señalada, esto es, desde el inicio de la vinculación laboral, dejan desprovisto al trabajador de la protección frente a conductas discriminatorias del empleador por razones de salud de su trabajador, lo que desbordaría la finalidad del preaviso del finiquito contractual, y burlaría la función protectora impuesta por el legislador y la jurisprudencia alrededor de la Ley 361 de 1997, de allí que en estos casos el examen en torno a la facultad de terminación unilateral del contrato a través del preaviso del finiquito del mismo, debe ser más riguroso.

En esa misma senda, en el presente asunto es válido anotar que, aun de considerar tempestiva la comunicación de la empresa, indicando la intención del empleador de no renovar el contrato, lo que le fue informado desde el inicio de la relación laboral, también es menester considerar que el surgimiento de la afección de salud de la accionante, evidenciada a mediados de octubre de 2021, y de lo que estuvo enterada la empresa accionada, cabe señalar que también tuvo ese sentido de oportunidad que se estudia a la hora de analizar circunstancias como la sometida al escrutinio de la Corporación, pues nótese que fue anterior a la comunicación de reiteración del preaviso, informada a la demandante el 30 de octubre de 2021 (f. 22 Archivo 11 ED).

Y es que, al presentarse la condición de salud que precarizaba la función laboral que venía desarrollando la trabajadora, entiende la Sala, requería de la empleadora una actuación más diciente que la de recordarle simplemente a su subordinada que el contrato no iría más allá del 30 de noviembre de 2021, siendo menester que emprendiera acciones efectivas en procura de la protección en términos laborales y asistenciales de la accionante, puesto que, a esa altura, la terminación del plazo pactado, en realidad, no se erigía como una causal objetiva para el finiquito del vínculo, para con base en este, decidirse por la no renovación, pues con antelación superior a un mes a la fecha estipulada, conoció sobre los quebrantos de salud de la trabajadora, los cuales se originaron justamente en un accidente de trabajo.

Así lo ha dado a entender la Corte Constitucional, por ejemplo, en Sentencia T-035 de 2022:

“(…) Resulta válido reiterar que el vencimiento del plazo o de la prórroga de un contrato de trabajo a término fijo, o la supuesta culminación de la obra o labor contratada, son circunstancias insuficientes para justificar su terminación y, por ende, optar por la no renovación, cuando están de por medio sujetos de especial protección constitucional, como es el caso de los accionantes. Así lo ha precisado la Corte al indicar que “el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto ‘expectativa cierta y fundada’ del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral (...)”. (Subraya y Negrilla de la Sala).

Lo expuesto hasta acá permite presumir que la finalización del contrato obedeció precisamente a la situación de salud padecida por la accionante, debiendo activarse, sin más, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada, a partir de la cual se torna ineficaz el acto de desvinculación, aclarándose que esta intelección surge, no por el hecho de considerar la comisión de irregularidades en la forma de efectuar el preaviso, conforme quedó dicho anteriormente, sino porque la desvinculación de la accionante se produjo sin tener en cuenta su estado de salud.

Ahora, la consecuencia general en asuntos como el estudiado, normalmente tiene que ver con la reinserción del protegido a su puesto de trabajo; no obstante, desde la demanda la parte activa reivindica el pago de la indemnización consistente en el tiempo faltante para el cumplimiento del contrato, a lo que accederá la Sala, dado que, entendiendo la ineficacia de la terminación por los argumentos expuestos, el vínculo de la demandante debió prorrogarse, al menos por un periodo igual al presupuestado en un principio (8 meses y 27 días), que no se satisfizo por el hecho de haber sido retirada del servicio por el **COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S.**, lo que abre a puerta a que deba ser compensada económicamente en virtud de lo contemplado en el inciso 3° del artículo 64 CST.

En consecuencia, habrá de imponerse al colegio, el pago de la suma de **\$9.122.500**, en favor de la demandante, por concepto de la indemnización en comento, misma que deberá ser cancelada debidamente indexada.

Por consiguiente, se revocará la decisión consultada, disponiéndose en su lugar la **CONDENA** a la pasiva al pago de la indemnización referida por haber desvinculado a la accionante, pese a encontrarse en estado de debilidad manifiesta. Las costas de primer grado estarán a cargo de la demandada, sin lugar a condena por este concepto en esta instancia por haberse conocido en el grado de consulta.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

REVOCAR la Sentencia N° 070 del 8 de marzo de 2023 proferida por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE BELLO, disponiendo en su lugar:

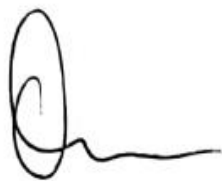
SEGUNDO: CONDENAR a la sociedad **COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S.** al reconocimiento y pago en favor de la señora **ELERINA MORENO PALACIOS** de la suma de **\$9.122.500**, por concepto de indemnización por haber sido desvinculada en estado de debilidad manifiesta.

TERCERO: Las **COSTAS** de primera instancia estarán a cargo del **COLEGIO UNIVERSIDAD VIRTUAL DE COLOMBIA S.A.S.**, sin condena por este concepto en esta sede gracias a que fue conocida en el grado de consulta.

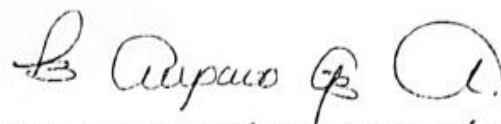
NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚPLASE

Los Magistrados,

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL