



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Hoy 08 DE SEPTIEMBRE DEL 2021, siendo las 02:0Pm, la Sala Primera de Decisión Laboral, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 15 y 16 del Decreto Legislativo 806 del 04 de JULIO del 2020 se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No. 211**, integrada por el suscrito quien la preside *CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA* en compañía de sus demás integrantes: *Dra. MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA* y *el Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA*, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el señor **SANDRA PATRICIA PELAEZ** contra **FONDO NACIONAL DE EMPLEADOS COMFENALCO VALLE**, bajo radicación **011-2013-00163-01**, en donde se resuelve la **APELACIÓN** presentada por la parte demandante en contra de la *Sentencia* JULIO del 2020, proferida por el Juzgado 11º Laboral del Circuito de Cali, mediante la cual absolvió a la demandada de declarar que la terminación de la relación laboral fue en estado vulnerabilidad y sin permiso del Ministerio del trabajo y conforme el art. 26 de la ley 361 de 1997 NEGÓ el pago de la indemnización de los 180 días y de la indemnización por despido injusto del art. 64 CST correspondiente al tiempo que le faltaba para terminarse el contrato de trabajo, así como el pago de la sanción moratoria del art. 65 CST.

Motivos de absolución: **a)** la Corte Suprema ha establecido que no toda incapacidad está amparada de protección laboral, **b)** la norma 361 prohíbe el despido de personas en estado de incapacidad sin previo permiso del min trabajo, entendiendo que la norma se refiere a aquellas personas que tienen limitación superior a la moderada, con PCL superior al 50%, que no es el caso de la demandante quien su pcl es del 7,49% es decir, inferior al 15% que es la limitación moderada, siendo posición de la Sala Laboral Corte que la protección a personas con limitación se da en principio a quienes clasifiquen en los niveles de limitación establecidos en la norma y que de no haberse establecido ese límite, la protección sería de manera general y no como excepción, basando solo una pcl del 1% para ello, **c)** le correspondía a la parte demandante probar que su limitación era grave, es decir que estabre en moderada, severa o profunda, **d)** conforme la historia clínica e incapacidad de 30 días aportadas, tal diagnóstico no es suficiente y nada dice sobre el grado de limitación de la actora, sin que los medios de prueba allegados aporten esa información, **e)** con todo lo anterior, el demandado no debía contar con permiso del ministerio para despedir, **f)** la actora fue informada en febrero/11 de la no prórroga del contrato celebrado, siendo la razón del empleador la expiración del plazo fijo pactado, siendo clara la Corte en determinar que es una causa para terminar el contrato aunque no sea justa, pero es una causal de terminación, sin que esté probado que la terminación del contrato esté ligado a la incapacidad de la demandante.

Recurso apelación Dte: **i)** El despacho entrega una incapacidad que no es suficiente de conformidad con las normas citadas, sin embargo solicito que se reconsidere esta situación , toda vez que la incapacidad inicial fue de 30 días, sin embargo la poderdante de la señora Sandra Patricia Peláez, no solamente fueron estos 30 días de incapacidad que surgió, se le prorrogó, de acuerdo a como se le prorrogó hasta el 15 de septiembre, estamos hablando de julio, agosto, septiembre, estamos hablando ya de 3 meses y posteriormente se le iba a prorrogar por 30 días más, pero la señora Sandra que se negó a recibir esta incapacidad, enmarquestando que si no tenía EPS o no tenía una cobertura de tema monetario , pues consideraba inocuo este tema, creo yo que si estamos hablando de una incapacidad del mes de junio hasta el mes de septiembre que es una incapacidad que supera una incapacidad moderada de la que estamos hablando aquí, o como manifestó correctamente usted al hacer el análisis de la normatividad vigente, la normatividad aplicable al caso, por ende creo que se debe de reconsiderar esta consideración pues una directrices para la terminación de los contratos que se deben respetar como bien usted lo manifiesta y creo yo que al momento de que el accidente tuviese lugar ya ella tuviera notificación de que su contrato no iba a hacer renovado, sino que es en el momento que se da por terminado y debemos de diferenciar la

notificación como tal a la fecha en la que se terminó el contrato que fue el 02 de julio y para este momento hay que tener en cuenta el grado de incapacidad que ella tenía, que debemos de creer, o para mí como tal que se le pueda dar aplicación a la extensa jurisprudencia de la Corte Constitucional, donde protege ese Fuero Laboral, donde protege a las personas en estado de discapacidad, no creo yo que una persona que se le está concediendo más de 90 días de incapacidad es una persona que no haya tenido nivel de discapacidad moderado adicional y durante esos meses manifiesta el apoderado de la parte demandada que la señora Sandra retorno labores afortunadamente pero también debemos de tener en cuenta que julio, agosto septiembre y ya finalizando el mes de octubre, ella no gozo de ningún ingreso durante esa época ella no podía desplazarse, no podía ejercer sus actividades normalmente por la incapacidad que tenía por el ejercicio de su profesión de docencia y sobre todo una docencia con niños de jardín es evidente que en esos momentos no tenía la capacidad para seguir ejerciendo sus labores entonces solicito se reconcilie estas posiciones no desde el punto de vista si al momento de finalizar, al momento de notificarla de finalización del contrato si existen o no las causales, si no al momento en que se le dio por finalizado el contrato del 2 de julio ella tenía una incapacidad más que moderada y que se corrobora con el hecho de que haya tenido más de 90 días con incapacidad como tal reconocida por la misma EPS, documentos que están en el acervo probatorio y que no fueron objeto de discusión por parte de la entidad demandada, es todo señora juez, muchas gracias.

Conocida por las partes la sentencia del juzgado, procede la Sala de Decisión a emitir la providencia correspondiente

SENTENCIA No. 192

La sentencia Apelada debe REVOCARSE, son razones ocuparse la Corporación únicamente en los derechos debatidos dentro del proceso. Al contrario de la instancia, la Corporación encuentra que al momento de la destilación contractual (**02 de julio de 2011**), el actor se encontraba como persona vulnerable en situación de discapacidad (llevaba varios días incapacitado e incluso para el día del terminación del contrato) léase con afectación productiva, lo que ocurre a pesar de no advertirse en las actuaciones un determinado grado de PCL. De igual modo se avisa que el contrato de trabajo signado a término fijo no torna por sus prórrogas en uno de naturaleza indefinida. La terminación del contrato si fue injusta al no advertirse la justeza reclamada por la legislación, siendo la condena lo equivalencia a los días que le faltaban.

Por encontrar la Sala violentado el derecho a la estabilidad laboral de la demandante, en razón a su estado de incapacidad para la fecha del despido y la característica del contrato de trabajo celebrado con el empleador, veamos:

Para la Corporación no hay discusión dentro del presente proceso de: **i)** firmarse entre las partes un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año pactado del **13 de enero de 2011 al 12 de marzo de 2011** con prórrogas contractuales, **ii)** tampoco el hecho de ser el empleador quién mediante carta del **01 de junio de 2011**, informó su deseo de no prorrogar el contrato, limitando la terminación al **02 de julio de 2011**, **iii)** haber sufrido la actora antes de la fecha de la terminación de la relación laboral anunciada, un accidente de tránsito ocurrido el **15 de junio de 2011**, todo lo anterior se desprende de los hechos 2º, 4º y 5º de la demanda (fl. 30), así como de su contestación a folio 73. Siendo lo pretendido en la demanda la declaratoria de darse por terminado el contrato por su situación de vulnerabilidad, reconocimiento de los **180 días de la ley 361**, pago de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta el **01 de julio del 2012** como indemnización por despido injusto **art. 64 CST** y el pago de la indemnización moratoria **art. 65 CST** (fl. 5).

Para la Corporación, como ya en otras oportunidades se ha establecido, entre otras, en la **sentencia No 156 del 31 de agosto de 2009** demandante: **JORGE ENRIQUE ZAPATA CALDERON Vs HARINERA DEL VALLE S.A.** Radicación No. 76001-31-05-002-2006-00049-01, que el contrato a término fijo es legal y para nada por sí mismo resulta inconstitucional,

cosa diferente acontece con su forma de terminación, en la que debe auscultarse la constitucionalidad del principio de estabilidad laboral.

Es que en los contratos laborales, conforme al **art. 53 de la C.N** el *principio de estabilidad laboral* se adopta como principio mínimo fundamental y este irradia todo el mundo laboral Colombiano, lo que deja sin imperio y menos exclusivo la voluntad de las partes, como factor rector de la contratación laboral a término fijo, ni a la de obra o labor determinada, dándosele prevalencia al imperio Constitucional (**C- 198/98, T-469/2004 y T-774/ 2011**) lo cual indica que solo será constitucional y justo el despido, en caso del contrato a término fijo cuando desaparezca la materia del trabajo u ocurran cualesquiera de las justas causas de despido, lo que aquí no ocurre, siendo cierto que esta no es la tesis de la Sala Laboral (Casación del **7 de febrero del año 2003**)

De otro lado, si fuese el caso de aplicar la tesis de la Corte Suprema de justicia, es lo cierto, para este evento, que la empresa anticipó su cobertura de la prórroga contractual, la fecha de finalización del vínculo pactado, pues dispuso que finalizaría el **02 de julio de 2011** (fl. 11), cuando la prórroga finalizaba el **12 de julio de 2011**¹, por lo que para nada se hace justa esa resciliación, pues no obedece a las dos causales diseñadas en caso de contrato a término fijo.

Así las cosas y de conformidad con el desarrollo jurisprudencial que ha realizado la H Corte Constitucional en torno al principio de estabilidad laboral, el trabajador tiene la garantía de que mientras cumpla cabalmente con sus obligaciones laborales y subsista la materia del trabajo conservará su empleo. No significando lo anterior que las partes estén en la obligación de celebrar contratos a término indefinidos o que el trabajador deba permanecer indefinidamente en un puesto de trabajo, lo que la Corte ha manifestado es que el empleado tenga la certeza *“de que conservara el empleo siempre que su desempeño sea satisfactorio y subsista la materia del trabajo, no teniendo que estar supeditado a variables diferentes, las cuales darían lugar a un despido injustificado, que como tal acarrea consecuencias para el empleador y el empleado.”*

En el caso que nos ocupa, al no ser finalizado el contrato a término fijo con una causa justificada, sin que se denuncie por parte de la entidad cambio o inexistencia en el cargo y/o funciones que ejercía la actora, el despido se torna en injustificado; situación que se agudiza con el estado de incapacidad padecido por la actora al momento de la terminación del contrato, pues tal y como se ve a folio 16, el **15 de junio de 2011** fue incapacitada por el término de *30 días*, tiempo que cubre la fecha de terminación del vínculo contractual –el *02 de julio de 2011*–, luego es claro que se encontraba en estado de vulnerabilidad e imposibilidad para continuar realizando sus funciones, situación que impedía a la empresa desvincularla de su cargo pese a la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, pues la protección en la estabilidad en el empleo recae incluso frente a los contratos a término fijo o con prestación de servicios (**T-372 de 2017**)².

¹ Contrato folio 84

Del 13/enero/11 al 12/marzo/11

1ª prórroga – 13/marzo/11 al 12/mayo/11

2ª prórroga – 13/mayo/11 al 12/julio/11

² **T-372 de 2017**: Si bien una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado, debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología que presenta esta posibilidad pierde eficacia y, en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo.

Por eso el legislador en abono de ese sector poblacional³ materializó la acción positiva creando condiciones materiales para nivelar ese grado de desprotección que se le reconoce a ese personal, razón por la cual tal situación se conjura con esa medida antidiscriminatoria, solicitar del Ministerio del Trabajo su permiso a fin de valorar su legal desvinculación, lo que no se realiza.

Vale decir, lo hizo a su total antojo sin tener en cuenta la condición médica del trabajador, quien ya venía gozando de una incapacidad desde el **15 de junio de 2011** según se ve de folio 16, la cual no puede aceptarse que era desconocida por el empleador dado que por virtud del mismo sistema de salud, la protección que tiene es la del estado de improductividad, la que se vio prorrogada en diferentes ocasiones, tal y como se evidencia de folios 14 y 15, habiendo corrido el despido el **02 de julio de 2011** (fl. 11).

Evidenciado entonces ese trato discriminatorio frente a la actora, es procedente ordenar el pago de la indemnización que sobre el tema impone el **art. 26 de la ley 361 de 1997** equivalente a **180 días** de salario, que para el caso del actor, que devengaba a la fecha de su despido el equivalente a **\$657.000**, así se desprende del folio 12, esta indemnización asciende a la suma de **\$3.942.000**. Dejando la Sala de presente que no fue incluida en las pretensiones de la demanda, petición de reintegro alguna (fl. 5) y menos oportunidad para ejercer el correspondiente derecho de defensa por parte de la accionada, solicitándose únicamente la satisfacción por el despido injusto y una parcialidad.

En lo correspondiente a la petición de renovación del contrato por el término de un año y el consecuente pago de los salarios dejados de percibir del **01 de julio de 2011 al 01 de julio 2012**, es de resaltar que la tercera y última prórroga permitida inferior a un año (**numeral 2 art. 46 CST**) lo era hasta el **12 de julio de 2011**, luego las prórrogas siguientes sí lo serían de un año como lo dispone la norma, y no como lo afirma la actora de estar activa la prórroga de un año desde el **01 de julio de 2011**.

Consecuente con lo anterior, al ser la fecha de finalización del contrato el **12 de julio de 2011**, pero darse por parte del empleador su terminación para el **02 de julio de 2011** (fl. 11), hay lugar a pagar lo correspondiente a la indemnización por despido injusto del **art. 64 CST** correspondiente al tiempo que le faltaba para terminarse el contrato de trabajo, es decir, los salarios y prestaciones proporcionales causadas del **03 de julio al 12 de julio del 2011**.

Sobre el pago de la indemnización moratoria del **art. 65 CST**, ésta opera ante el impago de los salarios y prestaciones sociales que no se cancelen a la fecha de la terminación de la relación laboral y como quiera que en el caso bajo estudio no se denuncia el impago de prestación social alguna o de salarios adeudados a la terminación de la relación laboral, mal haría la Corporación en proceder con su condena, máxime cuando los 180 días de salarios ordenados cancelar lo son a título de indemnización por el despido sin permiso del ministerio del trabajo y no como prestación social.

Por último es de manifestar que ante la no presentación de la excepción de prescripción por parte de la demandada, no hay lugar a pronunciarse sobre el asunto (fl.80).

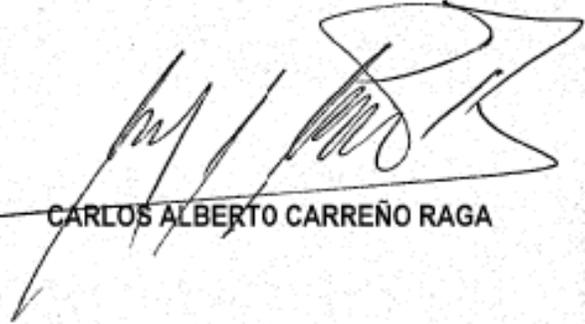
³ a contrario de lo afirmado por la Sala laboral que exige una pérdida de capacidad laboral moderada para que se cristalice esta protección.SL058-2021, 20 DE NERO DE 2021.

Por lo expuesto la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

1. **REVOCAR** el numeral 1º y 2º de la sentencia Apelada y en su lugar se declara no probadas las excepciones propuestas frente a la pretensión de indemnización del art. 26 de la ley 361 de 1997, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia.
2. **CONDENAR** a la **FONDO NACIONAL DE EMPLEADOS COMFENALCO VALLE**, a reconocer y pagar a la señora **SANDRA PATRICIA PELAEZ**, la indemnización de 180 días que trata el art. 26 de la ley 361 de 1997 que asciende a la suma de **\$3.942.000**, por lo expuesto en la parte considerativa de esta sentencia.
3. **CONDENAR** a la **FONDO NACIONAL DE EMPLEADOS COMFENALCO VALLE**, a reconocer y pagar a la señora **SANDRA PATRICIA PELAEZ** a la indemnización por despido injusto del **art. 64 CST** correspondiente a los salarios y prestaciones proporcionales dejadas de percibir del **03 de julio al 12 de julio del 2011**. por lo expuesto en la parte considerativa de esta sentencia.
4. **ABSOLVER** a la demandada de las demás pretensiones en su contra, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia.
5. **CONFIRMAR** la sentencia apelada en todo lo demás.
6. **COSTAS** en primera instancia a cargo de la demandada a favor de la dte, **SIN COSTAS** en esta instancia.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA



MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA

Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)

Firma digitalizada para
uso judicial



FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
Cali-Valle
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA