



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

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

Hoy 29 DE OCTUBRE DE 2021, siendo las 2:00 pm, 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. 274**, integrada por el suscrito quien la preside **CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA** en compañía de los magistrados **Dra. MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA** y el **Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el (a) señor (a) **DAHANA ISABEL ZABALA VASQUEZ** en contra de **CARNES FRIAS COVALEDA SAS**, bajo radicación **007-2014-00406-01**, en donde se resuelve la **CONSULTA** ordenada en la *Sentencia No. 098 del 10 de abril de 2015*, proferida por el *Juzgado 7º Laboral del Circuito de Cali*, mediante la cual absolvió a la demandada de declarar la existencia de un despido a persona con estabilidad laboral reforzada, el reintegro a su cargo, el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir y de forma subsidiaria el pago de una indemnización por despido injusto y el pago de indemnización de 180 días.

Motivos de absolución: **a)** en el caso de la demandante no se acreditó que sufriera una limitación o minusvalía que la hiciera acreedora de la protección de la ley 361, es decir que su PCL fuera igual o superior al 15% y de la historia médica aportada de demuestra que el 05/jul/14 padeció un accidente reportado como laboral y dicho documento no demuestra que su molestia estuviera enmarcado en alguno de los estados de salud referenciados en la norma y la jurisprudencia, **b)** la Corte Suprema determinó que la sola incapacidad no genera limitación física y en los porcentajes mencionados para ser cobijados por la protección de estabilidad laboral, y la prohibición del despido sin autorización del ministerio del trabajo, **c)** no hay prueba de que al momento del despido la demandada tuviera conocimiento de que la demandante tuviera un grado de severidad de la pérdida de la capacidad laboral y tener que tramitar la solicitud ante el ministerio y es que tampoco hay prueba que a la terminación del contrato, la actora estuviera incapacitada, pues tenía a esas calendas una amigdalitis, enfermedad común y no la de origen laboral reportada, **d)** ante lo impróspero de la ineficacia del despido que es la principal, no prosperan las condenas, **e)** sobre la pretensión subsidiaria del despido injusto del CST la jurisprudencia dispuso que al trabajador le basta acreditar el despido y al empleador demostrar que existió justa causa, **f)** con la demanda se aportó documento firmado por la representante legal de la demanda de una terminación por mutuo acuerdo, donde la actora registro que se reservaba el derecho a reclamar por haber sufrido accidente laboral y que la terminación era unilateral, también a folio 66 milita documento reconocido por la demandante como suscrito en el que la demandada da por terminado el contrato por los art. 47 y 61 CST documento que presta convicción por no ser tachado, debiendo establecer si el despido se dio conforme el CST, **g)** el contrato inferior a un año inició el 16/abril/14 por 3 meses, prorrogado por periodos iguales del 17/jul al 15/oct/14 y del 16/oct/14 al 16/ene/14 y podía prorrogarse por una vez más de acuerdo a la norma, y conforme la comunicación visible a fl 66 le fue avisado con antelación no menos de 30 días pues vencía el 16/ene/14 luego la misiva del 18/ene/14 nada varia la situación pues le fue notificada conforme la ley la terminación del contrato.

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

SENTENCIA No. 250

La sentencia Consultada debe REVOCARSE, son razones: Si bien no encuentra la Sala violentado el derecho a la estabilidad laboral de la demandante, en razón a no acreditarse la imposibilidad de llevar a cabo sus funciones y actividades laborales, sí se dio por parte de la demandada, la terminación del vínculo antes del tiempo pactado, veamos:

Para la Corporación no hay discusión en torno a los hechos aceptados por las partes en su demanda y contestación referentes a: **i)** la firma entre ellas de un contrato de trabajo a término fijo por tres meses, con fecha inicial el día **16 de abril de 2013** (fl. 2, 33 y 55), **ii)** que dicho contrato tuvo como fecha de terminación el día **18 de enero de 2014** (hecho 7º fl. 3, 34 y 56).

Estando en discusión la forma como se terminó esa relación y el estado de salud en el que se encontraba la trabajadora para esa fecha, la contención se presenta por manifestarse de lado del demandante que la terminación fue unilateral del demandado con carta que afirmaba la existencia de una terminación de mutuo acuerdo, momento para el que dice estaba bajo protección de estabilidad laboral por accidente laboral, y de otra lado afirmar la sociedad demandada que la terminación se dio por vencimiento del término pactado, con la existencia de pre aviso.

Siendo lo pretendido en la demanda el reintegro al cargo y pago de los salarios dejados de percibir con sus prestaciones, y en forma subsidiaria, el pago de indemnización por despido injusto y la de los **180 días de la ley 361** indexadas (fl. 36).

Para la Corporación, el contrato de trabajo a término fijo es legal y para nada por sí mismo resulta inconstitucional, lo que puede predicarse igualmente del contrato de obra o por la labor contratada, 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 como tal 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, por ello en los casos de personas en situación de debilidad manifiesta, incluso regido por un contrato de trabajo a término fijo o por duración de la obra, opera la protección constitucional para el trabajador de no ser despedido sin mediar permiso del ministerio del trabajo (**T-284 de 2019 y T- 102 de 2020**¹).

¹ **T-102/20: La estabilidad laboral de personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud en contratos por duración de la obra o labor**

La estabilidad laboral es una garantía a favor de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión, para no ser desvinculadas del empleo por “*tener una condición de salud deteriorada*”, dado que son “*merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares*”¹.

En cuanto a estos trabajadores, la estabilidad laboral se deriva directamente de la Constitución y se fundamenta en el respeto a la dignidad humana, la solidaridad y la igualdad¹. De conformidad con estos principios constitucionales, el Estado tiene el deber de promover “*las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva*”, adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados y proteger especialmente a aquellos que por su condición física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Asimismo, el empleador tiene el deber de evitar escenarios de discriminación en el empleo¹ y garantizar “*el derecho a un trabajo acorde con [las] condiciones de salud*”¹.

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 no poder ser desvinculado de su cargo si se encuentra en estado de debilidad manifiesta o incapacidad.

En el caso que nos ocupa, es un hecho cierto que el contrato de trabajo de la actora era a término fijo, por tres meses, con inicio el **16 de abril de 2013** (fl.14) finalizado el **18 de enero de 2014** (fl. 29) fecha para la cual, según la certificación de incapacidad de folio 24, no se encontraba incapacitada, dado que su última incapacidad lo fue hasta el **15 de enero de 2014**.

Sin que se tenga noticia o se denuncie en la demanda, que la demandante contara con recomendaciones médico laborales o que se exprese sobre su imposibilidad para desarrollar sus actividades hasta la fecha en que prestó sus servicios, crucial asunto para las resultas del caso, puesto que es de la esencia de la referida protección, aquilatar en las actuaciones una real afectación de la capacidad funcional del trabajador, lo cual es diferente al mero hecho de estar enfermo o con padecimientos que no comprometan su funcionalidad², por lo que no se configura la protección laboral alegada y de suyo, el reintegro con los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir ni la indemnización de los 180 días pretendido.

Ahora bien, ya la pretensión subsidiaria de la indemnización por despido injusto del **art. 64 CST**, es básico determinar cuáles fueron las prórrogas que tuvo el contrato a término fijo inferior a un año, para luego determinar si su terminación fue irregular.

El contrato laboral fue firmado por tres meses con fecha de inicio el día **16 de abril de 2013** (fl. 14), siendo su fecha final el **15 de julio de 2013**.

Sin embargo, por voluntad de las partes, se dio su prórroga en dos ocasiones, de la siguiente manera:

- **1ª Prórroga del 16 de julio de 2013 al 15 de octubre de 2013**
- **2ª Prórroga del 16 de octubre de 2013 al 15 de enero de 2014**

La jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral se aplica tanto a los trabajadores en condición de discapacidad como a aquellos que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta en razón al deterioro de salud.

² *La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares...*

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.(SU049 DE 2017-T-052 DE 2020)

Pero es de ver que la fecha final del contrato fue el **18 de enero de 2014**, es decir, dos días después de que ya se hubiera iniciado la tercera prórroga, por lo que la demandada, pese a manifestar con su misiva (con fechas confusas y erradas) (fl.66), el deseo de no continuar con el contrato de trabajo, erró en finalizar el mismo con posterioridad al inicio de la tercera prórroga, tornando el despido en injusto, dando lugar a la indemnización equivalente al tiempo que faltaba para la finalización de dicha prórroga que lo era por tres meses con finalización el **15 de abril de 2014** y no como lo afirma el demandante por un año.

Ello en razón a que la norma **–46 art. CST-** dispuso que la prórroga del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, pasa a ser de un año, luego de darse tres prórrogas contractuales por el periodo inferior a un año pactado, lo que no sucedió en el caso que nos ocupa, donde el despido se dio al inicio de la tercera prórroga contractual.

Ya en el campo de las liquidaciones, la indemnización por despido corresponde al periodo faltante para terminarse el contrato de trabajo, es decir, por los salarios comprendidos entre el **19 de enero al 15 de abril de 2014**, con el salario mínimo que era el pactado entre las partes (fl. 14), lo que equivale a la suma de **\$1.765.867** suma que debe cancelarse debidamente indexada al momento de su pago, dados los efectos nocivos que ha tenido la inflación sobre la moneda colombiana.

Esta condena no está afectada del trienio prescriptivo del **art. 151 CPTSS** por cuanto la relación laboral finiquitó el **18 de enero de 2014** y la demanda se radica el **09 de junio de 2014** (fl. 31).

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** la sentencia Consultada y en su lugar se declara no probadas las excepciones propuestas frente a la pretensión de indemnización por despido injusto, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia.
2. **DECLARAR** que **CARNES FRIAS COVALEDA SAS** dio por terminado el contrato de trabajo suscrito con la señora **DAHANA ISABEL ZABALA VASQUEZ** en forma unilateral y antes de la fecha pactada.
3. **CONDENAR** a **CARNES FRIAS COVALEDA SAS**, a reconocer y pagar a la señora **DAHANA ISABEL ZABALA VASQUEZ**, la indemnización por despido injusto equivale a **\$1.765.867** suma que debe cancelarse debidamente indexada al momento de su pago, conforme los considerandos de esta sentencia.
4. **CONFIRMAR** la Absolución de **CARNES FRIAS COVALEDA SAS** frente a las demás pretensiones incoadas en su contra, por lo expuesto en la parte considerativa de esta sentencia.

5. **COSTAS** en primera instancia a cargo del demandado a favor del demandante.
SIN COSTAS en esta instancia.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Decreto 491 de 2020)

Firma digital para
uso judicial



FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA