

TEMA: CONTRATO A TERMINO FIJO - Es una modalidad a través de la cual se contrata al trabajador por un tiempo determinado y estipulado previamente, el cual se sujeta a los precisos límites normativos. / **SANCIÓN MORATORIA** - Surge por el no pago de los salarios y prestaciones debidas al fenecimiento del contrato. /

HECHOS: Solicita la demandante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con la UNIVERSIDAD PONTIFICA BOLIVARIANA, el cual fue terminado de manera unilateral e injusta, se condene a la demandada a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa, además de la indemnización moratoria en los términos previstos en el art. 65 del CST.

TESIS: En el contrato a término fijo si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con una antelación no inferior a treinta días de culminación del plazo pactado. (...) En conclusión, el contrato a término fijo NO se prorrogó por la incapacidad, tornándose acertada la actuación del empleador de esperar la culminación de los subsidios para materializar la expiración del plazo pactado, lo que en parte alguna es dable asimilar a una continuidad del vínculo. (...) La Corte Constitucional indicó que el trabajador debía probar la existencia de una condición de debilidad, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias objetivas de salud que impidan o dificulten sustancialmente al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” tienen derecho constitucional a ser protegidas. (...) La procedencia de las indemnizaciones moratorias, tanto la prevista en el Art. 65 del C. S. del Trabajo, como aquella consagrada en el Art. 99 de la Ley 50 de 1990. La primera surge por el no pago de los salarios y prestaciones debidas al fenecimiento del contrato, no así la segunda, la que en todo caso se impone cuando debiendo hacerlo, el empleador NO consigna las cesantías en el respectivo fondo. Ninguna procede en forma automática, por lo que son las circunstancias de cada caso las que permiten valorar las razones por las cuales el empleador incumplió con sus obligaciones, toda vez que en virtud del principio constitucional relacionado con la presunción de la buena fe, debe establecerse si del comportamiento de ese empleador incumplido puede predicarse lo contrario, es decir, la mala fe, y es necesario que las razones que plantee tengan la fuerza suficiente para justificar su incumplimiento y que además, sean probadas. (...) Así pues, para evaluar la conducta suele analizarse si se presentan algunas de las siguientes causales eximentes de dicha indemnización: i) Si existen razones entendibles por parte del empleador que justifiquen su omisión. ii) Si existe controversia sobre la naturaleza del contrato bajo la conciencia de que la relación lo fue de carácter diferente al laboral. iii) La exposición de argumentos que pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables. iv) Creencia o duda razonable de no deber, la cual debe ser fundada, donde el empleador intente demostrar que obro conscientemente de una manera legítima y con ánimo exento de fraude.

MP. ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 26/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, veintisiete de septiembre de dos mil veintitrés

S21-040

Proceso: ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia
Demandante: **KATHERIN ALEXANDRA CHICA ECHAVARRIA**
Demandado: **UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA**
Radicado No.: 05001-31-05-013-2018-00518-01
Tema: indemnización por despido injusto – sanción moratoria
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

Link: [21-040 \(013-2018-00518\)](#) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora en el proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 32** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Solicita la demandante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con la UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA, el cual se prolongó desde el 19 de octubre del 2015 hasta el 1 de noviembre de 2017, cuando fue terminado de manera unilateral e injusta, se condene a la demandada a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa consagrada en el art. 64 del CST en cuantía de \$17.225.246, equivalente a 348 días que

corresponden al tiempo que faltaba para cumplir el plazo estipulado, además de la indemnización moratoria en los términos previstos en el art. 65 ibídem, por un valor de \$ 749.000, y las costas del proceso.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que el 19 de octubre de 2015 se vinculó con la demandada mediante un contrato de trabajo a término fijo por 6 meses, llamado a culminar el 18 de abril de 2016.
- ✓ Que fue contratada para ejercer el cargo de enfermera denominado EJECUTIVO DE CUENTA PACIENTE en la Clínica Universitaria Bolivariana.
- ✓ Que el salario básico mensual pactado al comienzo de la relación laboral fue de \$1.297.000 y al terminar ascendía a \$1.498.000.
- ✓ Que la primera prórroga del contrato de trabajo se prolongó desde el 19 de abril de 2016 hasta el 18 de octubre del mismo año.
- ✓ Que la segunda prórroga fue del 19 de octubre de 2016 al 18 de abril de 2017.
- ✓ Que la tercera prórroga se dio desde el 19 de abril de 2017 hasta el 18 de octubre del mismo año.
- ✓ Que a partir del 19 de octubre de 2017 el contrato de trabajo se prorrogó, de manera automática, por el término de un año. Pese a esto fue despedida sin justa causa el día 1 de noviembre de 2017.
- ✓ Que entre los días 11 y 31 de octubre de 2017 estuvo incapacitada por enfermedad general, hecho del cual tenía pleno conocimiento su empleador.
- ✓ Que la liquidación final y definitiva fue cancelada mediante consignación el día 15 de noviembre de 2017.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Controvirtió la Universidad Pontificia Bolivariana el derecho pretendido e indicó frente a los hechos que eran ciertos los relacionados con la existencia del contrato de trabajo (modalidad, cargo, salario, término inicial del contrato) y la fecha de pago de la liquidación, aclarando que las prórrogas no fueron automáticas sino acordadas, enviando el correspondiente preaviso con suficiente antelación, incluso mayor a 30 días para que la vinculada, al igual que el restante

personal, tuviera conocimiento acerca de la temporalidad de su contratación. Añade que como para la fecha de vencimiento del contrato la actora estaba ausente debido a una incapacidad, esta condición le impedía finalizar el contrato en el plazo acordado y sólo cuando se reintegró a sus labores pudo darlo por terminado, no la despido, sólo aplazó unos días la fecha efectiva de la no prórroga. Destaca que, de acuerdo a los hechos y pretensiones, nada se discute acerca de una eventual protección laboral reforzada.

1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 2 de febrero de 2021, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín ABSOLVIÓ a la UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra por la demandante, a quien condenó en costas fijando como agencias en derecho la suma de \$400.000.

Dentro del término concedido por la ley, la parte actora interpuso y sustentó recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS

2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR

Tras efectuar algunas consideraciones en torno a la modalidad contractual elegida por las partes, es decir, término fijo inferior a un año, de cara a lo previsto en el art. 46 del CST, señaló que dicho contrato fue prorrogado por una tercera vez, llamada a culminar el 18 de octubre de 2017 (conforme el preaviso del 19 de abril de esa anualidad, suscrito por la actora), data para la cual estaba vigente una incapacidad de la trabajadora con ocasión de un esguince, sin que la espera del empleador hasta la culminación de aquellos subsidios, hecho ocurrido el 31 de octubre, pudiera posteriormente asemejarse a la terminación unilateral, presupuesto indispensable para conceder la indemnización deprecada, tampoco era dable asimilar aquella actitud a una prórroga automática del contrato, sino a la materialización de aquel fenecimiento anunciado con suficiente antelación, actuando de buena fe y en estricto acatamiento de las subreglas establecidas por la Corte Constitucional en las sentencias de unificación 49 de 2017, 40 de 2018 y 41 de 2019, dado el respeto al estado transitorio de debilidad manifiesta de la subordinada, de ahí que al recuperar

plenamente la salud aquel 1 de noviembre, sin restricciones médicas, se efectivizase una de las maneras previstas por el legislador en el art. 61 del CST para culminar el contrato.

De esta manera la a quo destacó que además de la existencia del preaviso, debía tenerse en cuenta que entre el 18 de octubre y el 1 de noviembre, NO hubo una prestación personal del servicio, subordinación o remuneración, dado que los pagos obedecieron únicamente a conceptos de incapacidad, la cual NO era asimilable al concepto de salario, sino que se trataba de una prestación económica propia del sistema de seguridad social en salud.

Finalmente negó el reconocimiento de la indemnización moratoria regulada en el art. 65 del CST, recordando que su aplicación no era automática toda vez que la buena fe era un elemento exigente, el cual visualizó en el caso de estudio al advertir que si bien el contrato terminó el 18 de octubre y sólo se oficializó su terminación el 1 de noviembre al término de las incapacidades, lo cierto es que se cancelaron las prestaciones causadas el día 15 de ese mes, plazo que catalogó como prudencial en atención a lo expuesto por la testigo en relación con el volumen de trabajadores de la clínica universitaria y las dinámicas de gestión para efectuar los pagos pertinentes en la nómina siguiente.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

Profusos fueron los argumentos reseñados por la parte al atacar la decisión adoptada por la a quo. No obstante, ellos fueron replicados en los alegatos presentados ante esta instancia, razón por la cual, para los efectos pertinentes, habremos de remitirnos a dicho escrito.

Adicional a ello, adujo que si bien se estaba alegando la existencia de una incapacidad, ello no era óbice para omitir liquidar el contrato de trabajo el 18 de octubre, máxime si de lo que estábamos hablando era de una incapacidad por un esguince, no así de un embarazo, ni de una enfermedad grave.

Que incluso tal intelección iba en sintonía con el mismo concepto del Ministerio del Trabajo que trajo a colación la demandada en su escrito de contestación, según el cual *“sólo cuando la terminación del contrato a término fijo obedece haber llegado a la fecha convenida por las partes para su finalización y habiéndose cumplido por parte del empleador con el requisito del preaviso en la forma como lo dice el numeral 1 de la norma transcrita, no se podría aducir que la referida*

terminación del contrato obedece a la incapacidad o estado de salud del trabajador y en consecuencia el empleador podrá darlo por terminado con base en lo dispuesto en el literal c) del art. 6 del CST mediante aviso al lugar de domicilio o residencia que tenga registrado el trabajador en la misma empresa”.

Así las cosas, que la demandante esté incapacitada no es óbice para que termine el contrato, si bien la demandada centró sus argumentos en una protección a la trabajadora, lo cierto es que NO se vislumbra la misma si la actora estaba afiliada a la seguridad social y sus incapacidades igualmente le iban a ser canceladas y lo que tenía era un esguince, absolutamente nada grave para decir que no la podía despedir porque estaba embarazada o tenía una enfermedad grave, pero si la voluntad era que terminara, como se había establecido anteriormente el 18 de octubre, 3 días posteriores a la quincena, ya era suficiente para que le tuvieran la liquidación y su pago. En tal sentido, NO logra comprender el argumento según el cual el empleador quería proteger a la demandante. Por el contrario, sólo reafirmaba que el contrato tenía vocación de prórroga de ahí que fuese a laborar el 1 de noviembre en atención a la programación del cuadro de turnos, fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo, sin tener lista la liquidación pese a alegarse que existió un preaviso con el tiempo suficiente, al margen de la cantidad de personal que tuviera, dado que tenía la fecha clara de la terminación.

Que por ello no evidenciaba una causa justa para retrasar el pago.

Destaca la inexistencia de un soporte documental que acredite el acuerdo verbal de las partes, el cual sólo mencionan la testigo y el representante legal, pese a que todo el manejo administrativo era por escrito, acuerdo que en todo caso NO aceptó la accionante.

Reitera que el contrato NO terminó el 18 de octubre, porque en ningún momento se liquidó a la trabajadora, aunado a que NO era claro el preaviso ni la voluntad del empleador dado que sólo se trataba de un formato utilizado cada vez que se firmaba un contrato, un *aviso de vencimiento* pese a que siempre había una prórroga posterior, de ahí que la accionante NO tuviese la claridad de que esta ocasión fuese diferente a las anteriores, de lo contrario NO se hubiese presentado a laborar aquel 1 de noviembre.

2.3. ALEGATOS

2.3.1. PRESENTADOS POR LA DEMANDANTE

Expresamente señaló que:

“(…) fue probado dentro del proceso la relación laboral entre las partes la cual estuvo regida por un contrato de trabajo a término fijo que inició el pasado 19 de octubre del año 2015 y terminó el 1 de noviembre del año 2017.

Así mismo, se demostró que el contrato de trabajo fue renovado en varias oportunidades, por lo que no obstante, avisarse con mucha anterioridad por la demandada su fecha de vencimiento, éstos posteriormente siempre fueron prorrogados, lo que demostraba una voluntad de continuidad del mismo entre las partes, por lo que su notificación era un simple formalismo.

También fue probado que a partir del día 19 de octubre del año 2017, el contrato se prorrogó por el término de 1 año, en atención a las prórrogas anteriores, por lo que al no ser liquidado el contrato de trabajo que unía a las partes el día 18 de octubre de 2017, y por el contrario haberse continuado con el pago a mi mandante y haberle fijado sus turnos para el mes de octubre, era mensajes claros de una renovación tácita del mismo, el cual dé forma abrupta y unilateral le fue finalizado el día 1 de noviembre de 2017, fecha en la cual mi mandante se presentó a laborar.

Por otra parte, alegó la parte demandada un acuerdo entre las partes para la terminación del contrato de trabajo en fecha 1 de noviembre del año 2017, sin embargo, no existe prueba alguna de lo afirmado, y las declaraciones rendidas no dan claridad al respecto, por el contrario, la única testigo traída al proceso hace afirmaciones no tan creíbles o con la seguridad suficiente, duda en sus afirmaciones tanto cuando se le pregunta por el cuadro de turnos (en el cual gira su mirada en un punto diferente a la cámara), habla de un acuerdo respecto a que se acabaría el contrato el 1 de noviembre, el cual nunca fue probado, así como no hay claridad del por qué si tenían conocimiento desde hacía tanto tiempo que el contrato se terminaría el 18 de octubre no tenían la disposición presupuestal para realizar el pago respectivo en esa fecha, ya que dieron explicaciones para esta apoderada no convincentes.

Adicional a ello, desistieron del interrogatorio de parte a la demandante, me pregunto si existía un acuerdo y están tan claros en ello por que renunciaron a dicha prueba tan importante, para probar lo afirmado.

Para que el preaviso tenga los efectos que debe tener debe ser claro, conciso y concreto, de manera que en él se exprese de forma inequívoca la decisión de no renovar un contrato o de terminarlo.

Así lo recuerda la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 49903 del 30 de mayo de 2019 con ponencia del magistrado Rigoberto Echeverry Bueno:

«Ahora bien, por los especiales e importantes efectos que tiene la referida comunicación, es necesario que se exprese por escrito y, lo más importante, que contenga clara e inequívocamente la mencionada «...determinación de no prorrogar el contrato...», pues, como ya se dijo, cualquier silencio, vacío o duda al respecto lo transforma la ley en una prórroga automática o tácita reconducción del vínculo laboral.»

Ahora alega o justifica el demandado el terminar el contrato el 1 de noviembre, para proteger a la demandante en su incapacidad, pero me pregunto protegerla de qué, si su voluntad era de no prorrogar el contrato de conformidad a la ley, que esté incapacitada la demandante no es óbice para que el contrato continúe si esta no es la voluntad del empleador, máxime cuando en el caso no había ninguna enfermedad grave de por medio, en el concepto traído por el mismo apoderado de la demandada que dice.... Por lo anterior, que impedía su liquidación el 18 de octubre, salvo que se continuara con el contrato laboral, como ocurrió en este caso.

Por lo anterior, mi mandante ante su vocación de renovación o prórroga de su contrato se presentó a laborar el 1 de noviembre, encontrándose con que su mandante la despediría de forma unilateral sin el pago de la respectiva indemnización, entendiendo

que existió una prórroga del mismo ya que fue en esta última fecha donde se le terminó de forma unilateral el contrato a mi mandante.

Ahora, es necesario precisar que en caso de que la terminación legal por fenecimiento del lapso de duración del contrato, no se haga cumpliendo lo regulado en el numeral 1º del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, debe entenderse que el mismo se prorrogó, como lo establece la parte final de dicha norma y, además, como una terminación unilateral y sin justa causa, de conformidad con lo establecido en el Código Laboral, artículo 64 inciso 3º, incluyéndose para el efecto el período por el cual se extendió automáticamente la relación laboral.

Como el empleador en uso de sus facultades, especialmente las que consagra el artículo 62 del C.S.T., decidió terminarlo el 1 de noviembre del año 2017 de manera intempestiva y sin mediar justa causa por parte del empleador, se generó a su cargo la obligación de cancelar la correspondiente indemnización, la que conforme a los postulados del artículo 64 del C.S.T., equivale al valor del salario del tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato.

Indemnización moratoria.

Como se encuentra probado que la liquidación de prestaciones sociales fue pagada luego del despido, se genera la indemnización moratoria en favor de la trabajadora, no obstante tener claro no renovar el contrato desde el 18 de octubre de 2017 cancelan la liquidación casi un mes después.

De esta manera solicita se revoque la sentencia de primera instancia, le sean concedidas las prestaciones y se condene en costas a la demandada.

2.3.2. ALEGATOS UPB

Centra su intervención en la prevalencia de la norma constitucional, en la incapacidad de la demandante como justificación para prorrogar temporalmente el contrato de trabajo y el contrato de trabajo como negocio jurídico.

Comienza por destacar que como empleador, su obligación era respetar los derechos fundamentales de la demandante, y al quedar plenamente demostrado que para octubre de 2017 aquella se encontraba incapacitada por enfermedad de origen común dado un esguince en el pie, atendiendo la línea jurisprudencial, NO le era dable finalizar el contrato por vencimiento del plazo fijo previsto, dejando activo el contrato, ya preavisado, hasta que hubo claridad del estado de salud; con antelación había incertidumbre de su gravedad y evolución, es decir, pervivió el vínculo hasta la culminación de las incapacidades sin mediar recomendaciones o restricciones, hechos que fueron sobrevinientes y ajenos a la voluntad de las partes. De esta manera ataca la inexistencia de una prórroga automática.

Posteriormente analizó el contrato de trabajo, entendido como un negocio jurídico, en casos especiales que incidían en el fenecimiento de aquel suscrito a término fijo cuyo preaviso se materializaba en la maternidad (perviviendo durante el embarazo y licencia) o paternidad, secuestro y pandemia, casos en los que, al igual que este, cobraba relevancia la jurisprudencia constitucional.

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

Consiste en determinar si la señora katherin Chica Echavarría tiene derecho a la indemnización por despido sin justa causa regulada en el art. 64 del CST. Para ello deberá examinarse si las incapacidades de las que fue objeto la demandante para la fecha de expiración del plazo pactado, prorrogaron el contrato suscrito a término fijo inferior a un año, analizando además si el documento contentivo del preaviso era claro.

De otro lado, habrá de establecerse si es procedente la sanción moratoria en los términos previstos en el art. 65 ibídem, analizando si son o no atendibles las razones esgrimidas por el empleador al justificar la tardanza en el pago de la liquidación final.

4. CONSIDERACIONES

Para efectos de analizar la procedencia de la **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO** es imprescindible determinar la fecha en que culminó el contrato. Y es que básicamente la parte actora cimenta su procedencia en la terminación intempestiva del vínculo cuando este se encontraba en su cuarta prórroga y sin mediar una justa causa. Veamos:

Ninguna discusión ofrece la modalidad contractual utilizada por las partes, bastaría con remitirnos al documento que obra a folio 9 del archivo 01 del expediente, contentivo del contrato de trabajo suscrito a término fijo inferior a un año, concretamente a seis meses dado que se pactó como fecha de iniciación de labores el 19 de octubre de 2015 y como fecha de terminación del contrato el 18 de abril de 2016.

El art. 46 del CST regula este tipo de modalidad, así:

“(…) 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.

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

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (…)

El numeral segundo de la norma aludida, aplicado en el caso en concreto, nos muestra que:

- ✓ Contrato inicial: del 19 de octubre de 2015 al 18 de abril de 2016.
- ✓ Primera prórroga: desde el 19 de abril de 2016 hasta el 18 de octubre de 2016.
- ✓ Segunda prórroga: entre el 19 de octubre de 2016 y el 18 de abril de 2017.
- ✓ Tercera prórroga: del 19 de abril de 2017 al 18 de octubre de 2017.

Según la documental que obra a folios 14, 16 y 18 del archivo 01 del expediente digital, en cada caso las partes acordaron dichas prórrogas.

La tesis de la parte actora, como se dijo, se avala en la continuidad de las labores hasta una data posterior a la plasmada como fecha de terminación de la tercera prórroga del contrato. En el líbello genitor se enuncia que el *despido* ocurrió el 1 de noviembre de 2017, es decir, 13 días después de iniciada la cuarta prórroga del contrato, que al tenor de la ley, se entendería renovado por el período de un año.

Concedora es la demandante de la justificación que brinda el empleador, pero NO comparte su fundamento dado que considera que la condición de salud que la inhabilitaba para prestar servicios por un esguince transitorio, NO era equiparable a una estabilidad laboral que justificara su permanencia en el empleo durante el lapso que recibió subsidios por incapacidad. Refiere que realmente aquel 18 de octubre se renovó el contrato, que incluso el cuadro de turnos estaba programado para la totalidad del mes y por ello se presentó a trabajar el 1 de noviembre.

Bajo tal panorama, la señora Katherin Alexandra Chica Echavarría pretende a título de indemnización por despido injusto y de acuerdo a lo previsto en el art. 64¹ del CST, el valor de los salarios causados entre el 2 de noviembre de 2017 y el mismo día y mes del año 2018, data en la que culminaría la cuarta prórroga.

Sea oportuno destacar en este punto un aspecto relevante que tocó la a quo, en torno a que ningún medio probatorio muestra que efectivamente existió una prestación personal del servicio más allá del 18 de octubre, elemento constitutivo de un contrato de trabajo. Y ello es lógico, pues la permanencia posterior en nómina, por describirlo de alguna manera, se justificó por las incapacidades de las que fue objeto la subalterna desde el día 11 hasta el 31 de octubre, su cesación demarcó la materialización de aquella voluntad del empleador de NO renovar el contrato, comunicada meses atrás.

Consúltese el folio 97 archivo 01 contentivo del aludido preaviso, enviado con una antelación superior a los 30 días que exige el legislador, así:



¹ En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

Recuérdese que el contrato a término fijo es una modalidad a través de la cual se contrata al trabajador por un tiempo determinado y estipulado previamente, el cual se sujeta a los precisos límites normativos, de modo que, si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con una antelación *no inferior* a treinta días de culminación del plazo pactado.

Bajo esta precisión, la claridad que echa de menos la recurrente, sí se aprecia en esta misiva, a través de la cual el empleador le comunica que el contrato vencería el 18 de octubre de 2017. Ninguna otra interpretación podría desprenderse de tal documento. Cosa diferente es que por dinámicas administrativas, la misma comunicación se envió antes de la primera, segunda y tercera prórroga. Pero ello NO significa, contrario a la intelección plasmada en el recurso de alza, que se configurara una renovación tácita del mismo, despojando al documento de la claridad y los efectos que merece en virtud de la ley.

Discutible podría ser que, contrario a la usanza, se enviase tal misiva NO ad portas del plazo que contempla la ley, sino con mucha mayor antelación, concretamente al efectuarse cada prórroga. No obstante, el punto de disenso NO se enfoca en ello, y aun así, en gracia de discusión, aquella práctica empresarial, desde la redacción misma de la norma, habría de entenderse oportuna.

Pero en todo caso, otro es el quid del asunto y es aquí donde la Sala se pregunta ¿podía el empleador terminar el contrato por expiración del plazo pactado en el momento en que la trabajadora, por cualquier causa, se encontraba incapacitada y este era conocedor de tal situación? La respuesta NO admite margen de dubitativa.

A través de sentencias como la T-351 de 2015, T-521 de 2016 y SU-049 de 2017, la Corte Constitucional indicó que el trabajador debía probar **la existencia de una condición de debilidad**, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias **objetivas de salud que impidan o dificulten sustancialmente al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador**, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que todas las personas “*en circunstancias de debilidad manifiesta*” tienen derecho constitucional a ser protegidas.

Será entonces que, a voces de la recurrente, ¿una incapacidad implica que la persona sí está en condiciones objetivas de desempeñar la actividad para la cual fue contratada? evidentemente un profesional de la salud, ya determinó que NO, y por ello la exime de laborar.

NO se trata pues, como se expresa en el recurso de alzada, de un acuerdo de las partes de posponer la culminación, sino de la decisión de un empleador de acatar un claro precedente jurisprudencial emanado tanto de la Corte Constitucional como de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que en este aspecto, relativo a personas incapacitadas, sí son coincidentes, máxime en aquella época, dado que la demandante se encontraba inmersa en un estado de debilidad manifiesta transitorio, figura definida con claridad en sentencias como la T-692 de 2015, lo que imponía a ese empleador la obligación de garantizarle el derecho al trabajo conforme lo dispuesto en los artículos 13 y 54 de la Constitución Política. De lo contrario, la UPB podría haber sido objeto de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (correspondiente a 180 días de salario), disposición declarada condicionalmente exequible por la sentencia C-531 de 2000 bajo el entendido que carecería de efecto jurídico, dígase el despido o la terminación de un contrato, frente a una persona que tuviera un grado de limitación, sin mediar previa autorización de la Oficina del Trabajo, encargada de constatar la situación, es decir, de revisar que en efecto la culminación del vínculo no obedezca o este permeado por un acto de discriminación.

Consúltese para el efecto la sentencia T-188 de 2017 que analizó disímiles casos donde cada uno de los ciudadanos fueron objeto de terminación del contrato a término fijo (también por obra o labor) o no renovación del mismo en un momento en que su salud se encontraba afectada, se declaró la ineficacia de esa culminación al activar esa presunción de discriminación y ordenó el reintegro, en otros sólo se estipuló el pago de la indemnización legal de 180 días de salario. Aun hoy impera esa criterio, pues en la sentencia T-020 de 2021 la Corte Constitucional reiteró que el vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo.

No es pues un asunto de poca monta, ni puede aseverarse a ligera que un esguince nada grave implicará, menos aun cuando la salud es un estado cambiante, llamado a fluctuar por condiciones externas imprevisibles en muchos casos, sin que sea dable a un empleador calificar una incapacidad, una afectación o un diagnóstico como algo que *no es grave* y consecuentemente pasar inadvertido aquel estado, culminando el contrato sin ninguna consecuencia adversa.

Y es ahí cuando la UPB a exiguos siete días de fenecerse el contrato con la trabajadora, quien ya era conocedora de la expiración del plazo pactado, intempestivamente se enfrenta a una situación que le impide materializar esa voluntad. Ninguna alternativa tenía, diferente a esperar la cesación de ese estado transitorio de debilidad manifiesta, para materializar la expiración del

plazo pactado, en palabras del apoderado de la demandada, un *compás de espera*, lo que NO implica que el contrato de trabajo se hubiese postergado más allá del 18 de octubre, simplemente de ahí en adelante, y hasta el 31 de ese mes, la trabajadora gozó de un protección especial, disfrutando de una prestación económica propia del subsistema de seguridad social en salud, precisamente porque NO medió una desafiliación.

Aquel 1 de noviembre se efectivizó aquella expiración del plazo, y como se dijo, la subalterna NO prestó personalmente sus servicios para efectos de asimilarlo a una prórroga. Y en cuanto al cuadro de turno, que aquella refiere como indicativo de una continuidad de sus labores más allá del 18 de octubre, tampoco se aprecia en el plenario, prueba documental que ilustre sobre su existencia.

En conclusión, el contrato a término fijo NO se prorrogó por la incapacidad, tornándose acertada la actuación del empleador de esperar la culminación de los subsidios para materializar la expiración del plazo pactado, lo que en parte alguna es dable asimilar a una continuidad del vínculo. Se confirmará pues la decisión adoptada en primera instancia, al compartirse los juiciosos razonamientos de la a quo.

SANCIÓN MORATORIA

Se cimenta su procedencia en el hecho, por demás indiscutido, que la liquidación final de prestaciones fue cancelada el 15 de noviembre de 2017. Aduce la recurrente que si desde el 18 de octubre el empleador tenía claro que fenecería el contrato, pues debió tener la provisión o partida presupuestal lista para efectuar el pago oportuno de las acreencias adeudadas, por lo que a su juicio se torna inexplicable la tardanza.

Para resolver la dubitativa, debemos tener en cuenta la abundante jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia relacionada con la procedencia de las indemnizaciones moratorias, tanto la prevista en el Art. 65 del C. S. del Trabajo, como aquella consagrada en el Art. 99 de la Ley 50 de 1990. La primera surge por el no pago de los salarios y prestaciones debidas al fenecimiento del contrato, siendo esta la que comportó objeto de súplica en el líbello genitor, no así la segunda, la que en todo caso se impone cuando debiendo hacerlo, el empleador NO consigna las cesantías en el respectivo fondo.

Ninguna procede en forma automática, por lo que son las circunstancias de cada caso las que permiten valorar las razones por las cuales el empleador **incumplió** con sus obligaciones, toda

vez que en virtud del principio constitucional relacionado con la presunción de la buena fe, debe establecerse si del comportamiento de ese empleador incumplido puede predicarse lo contrario, es decir, la mala fe, y es necesario que las razones que plantee tengan la fuerza suficiente para justificar su incumplimiento y que además, sean probadas.

Así pues, para evaluar la conducta suele analizarse si se presentan algunas de las siguientes causales eximentes de dicha indemnización, las que se sintetizan en el listado que a continuación se expondrá, casos que han sido ampliamente tratados en la jurisprudencia que se ha ocupado del tema, de donde se infiere que el empleador actuó de buena fe:

- ✓ Si existen razones entendibles por parte del empleador que justifiquen su omisión.
- ✓ Si existe controversia sobre la naturaleza del contrato bajo la conciencia de que la relación lo fue de carácter diferente al laboral.
- ✓ La exposición de argumentos que pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiese llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse con el material probatorio que se recaude conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe.
- ✓ Creencia o duda razonable de no deber, la cual debe ser fundada, donde el empleador intente demostrar que obró conscientemente de una manera legítima y con ánimo exento de fraude.

Para el caso objeto de estudio, esta Magistratura considera que son atendibles las razones expuestas por el empleador, quien sólo tardó 15 días en cancelar las acreencias. Y es que si bien el contrato culminó el día 18 de octubre, el vínculo se mantuvo hasta el día siguiente al que cesaron las incapacidades de la trabajadora, y sólo el 1 de noviembre de 2017 la UPB tuvo claridad de que lapso debía liquidar.

Y es en este punto donde cobra importancia lo aducido por la única testigo convocada, señora DIANA MARIA SANCHEZ CEBALLOS en su condición de coordinadora del área de gestión humana de la CLÍNICA UNIVERSITARIA BOLIVARIANA, cargo que ejercía desde el 1 de agosto de 2014. Explicó que las nóminas de todo el personal, conformado por una planta de aproximadamente 730 colaboradores, están alineadas, es decir, programadas para realizarse los pagos los días 1 y 15 de cada mes, razón por la cual generalmente la liquidación se cancela en la quincena subsiguiente con el fin de garantizarle a la persona todos sus derechos. Manifestó que la actora tenía un contrato a término fijo hasta el 18 de octubre de 2017 pero que se presentó una

novedad que fue una situación de salud de la colaboradora y la universidad le respetó esa condición de salud y una vez terminado la incapacidad se le informó a la actora que se le hacía la liquidación definitiva, además de que se le reconocieron todos los conceptos de pagos salariales cuando estaba en el estado de incapacidad. Que en total fueron 3 prorrogas de incapacidades lo que hace que el contrato o los pagos se le hicieran finalizando el mes, siendo esta la fecha en la que se pasó a liquidarse todas las acreencias a las que tenía derecho. Que después de la última incapacidad no recibieron más, y por lo tanto en la quincena siguiente procedió a efectuar la liquidación de todas las prestaciones sociales y todos los pagos correspondientes. Que el mismo procedimiento se efectúa con todos los colaboradores, se revisa que tenía pendiente de pago, incapacidades causadas que estén registradas en el sistema de información, y luego se procede a hacer la liquidación de las prestaciones sociales a que tienen derecho. Que no recibió ningún reclamo o inconformidad por parte de la demandante frente a la liquidación otorgada, bien por el monto o el tiempo que tomaron en hacerlo.

En conclusión, para esta Magistratura, en las condiciones descritas, quince días para efectuar un pago es equiparable a un término prudencial, aunado a que no es dable castigar con igual rasero al empleador que incumple una obligación legal, en contraste con quien simplemente por razones de orden administrativo retrasa por algunos días un pago que debió efectuar inmediatamente.

En los términos expuestos, se CONFIRMARÁ la decisión adoptada en primera instancia al encontrarla ajustada a los antecedentes normativos y jurisprudenciales que se han proferido en torno al tema.

Se condenará en costas en esta instancia a la parte actora por no haber tenido éxito en el recurso, fijándose como agencias en derecho la suma de \$100.000.

4 DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

DECIDE

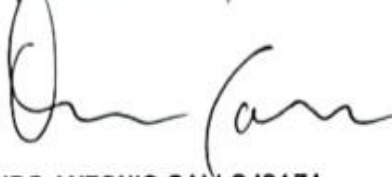
PRIMERO: CONFIRMA la sentencia proferida el 2 de febrero de 2021 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso ordinario laboral promovido por la señora

KATHERIN ALEXANDRA CHICA ECHAVARRIA identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 1.037.604.374, contra la **UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA**, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: costas en esta instancia a cargo de la parte actora. Se fija como agencias en derecho la suma de \$100.000.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARIA NANCY GARCIA GARCIA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso:	ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia
Demandante:	KATHERIN ALEXANDRA CHICA ECHAVARRIA
Demandado:	UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
Radicado No.:	05001-31-05-013-2018-00518-01
Tema:	indemnización por despido injusto – sanción moratoria
Decisión:	CONFIRMA ABSOLUCIÓN
Fecha de la sentencia:	27/09/2023

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 28/09/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario