Providencia: **Sentencia de Segunda Instancia, 6 de septiembre de 2018**

Radicación No: 66000-31-05-003-2017-00269-01

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: Claudia Patricia Montoya

Demandado: Crisaltex S.A.

Juzgado de origen: Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira

Magistrado Ponente: **Francisco Javier Tamayo Tabares**

**Temas:** **UNIDAD CONTRACTUAL / ESTABILIDAD LABORAL POR DISCAPACIDAD O POR INCAPACIDAD / CONCEPTO / NUEVO CRITERIO JURISPRUDENCIAL / SENTENCIA SL1360 DEL 11 DE ABRIL DE 2018, RADICACIÓN 53394.**

Sobre este tema –unidad contractual– resulta pertinente rememorar que el órgano de cierre de esta especialidad laboral ha considerado que en aquellos eventos en que se suscitan sucesivos contratos trabajo entre los que han mediado interrupciones breves –de días, es posible tener por demostrada la existencia de una sola relación laboral, siempre que se acredite que la suscripción de un nuevo contrato cada vez que se vencía el anterior, es una simple formalidad que no obedecía a la intención del empleador de desvincular al trabajador, puesto que las interrupciones breves generadas por la suscripción de diferentes contratos, desvirtuados en la realidad, no debe desfigurar la continuidad en la prestación de los servicios del trabajador. (…)

El artículo 53 de la Constitución Política contiene los principios mínimos fundamentales que deben permear el derecho al trabajo en Colombia. Entre los aludidos mandatos de optimización se consagra la estabilidad en el empleo. Sin embargo, tal principio no puede entenderse como uno de carácter inamovible o pétreo, pues ello atentaría gravemente contra la dinámica misma de las relaciones laborales y del mercado, haciendo inalterables las condiciones en que las empresas compitan en el comercio. Lo que busca este mandato es poner ciertos requisitos al empleador para el ejercicio de su poder de disposición, que impidan un actuar libre e incontrolado de tal facultad y que generen certidumbre en los trabajadores de sostener su relación laboral.

En el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se establece otro ejemplo del desarrollo del principio de estabilidad laboral, esta vez en protección de las personas con discapacidad…

Como se observa de los ejemplos traídos a colación, el principio de la estabilidad laboral no es absoluto, dado que el empleador en uso de su facultad discrecional y, mediante el pago de una indemnización o bajo la anuencia de la autoridad de trabajo, cuando medie una justa causa, en los casos de la estabilidad laboral reforzada, puede poner fin a la relación laboral. Ello se acompasa, con el nuevo criterio del órgano de cierre de la especialidad laboral, aunque valga decir que esa anuencia administrativa, no se precisa, cuando el empleador demuestra la justa causa del despido, lógicamente fundada en razones diferentes a la discapacidad del laborante, como pasa a verse. Así lo indicó esa alta magistratura en sentencia SL1360 del 11 de abril de 2018, radicación 53394, cuando pregonó que el empleador debe acreditar la ocurrencia de la justa causa, so pena de que el acto se repute ineficaz…

Ahora bien, en torno a la magnitud de la incapacidad, la jurisprudencia patria ha discutido si suficiente sería la verificación de cualquier incapacidad, como digna de protección a la estabilidad laboral reforzada, al momento de generarse la finalización del vínculo, o si la misma, debe ser de tal entidad o dimensión que necesaria sería que alcanzara un tope mínimo (15%) de pérdida de la capacidad laboral, en orden a fulminarse, en contra de la empleadora, tanto la indemnización equivalente a 180 días de salario, como a la reinstalación de la trabajadora al puesto de trabajo (art. 26 Ley 361 de 1997). No obstante, a juicio de esta Sala, la desprotección en uno u otro evento, es la misma, puesto que ab-initio, no podría descartarse la primera hipótesis, por cuanto sería un actuar desleal de parte del dador del laborío, frente al laborante, disponer su desvinculación a sabiendas de la incapacidad que le aqueja al momento de producirse aquella, patentizándose el acto discriminatorio.

**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

En Pereira, a los seis (6) días del mes de septiembre de dos mil dieciocho (2018), siendo las ocho y quince de la mañana (8.15 a.m.), reunidos en la Sala de Audiencia las magistradas y el magistrado que integra la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, el ponente declara abierto el acto, que tiene por objeto resolver el grado jurisdiccional de consulta frente a la sentencia del 14 de noviembre de 2018 dictada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ***Claudia Patricia Montoya*** contra la sociedad ***Crisaltex S.A.***

**IDENTIFICACIÓN DE LOS PRESENTES:**

***I. INTRODUCCIÓN***

Antes de que procedan los asistentes a descorrer el traslado para alegar en esta instancia, conforme a las voces del artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, dígase que se pide la declaratoria de un contrato de trabajo a término fijo entre las partes enfrentadas, entre el 13 de septiembre de 2013 y el 24 de febrero de 2015; así mismo, que fue despedida mientras gozaba de estabilidad laboral reforzada, por lo que ese acto es ineficaz, por no haberse solicitado autorización ante el Ministerio del Trabajo; en consecuencia, pide que se condene a la entidad convocada al proceso a reintegrarla o al cargo que se encontraba desempeñando al momento del despido o a uno de mayor jerarquía, a cancelar los salarios y prestaciones dejadas de cancelar a partir del 24 de febrero de 2015 y hasta cuando se produzca el reintegro; a pagar la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, más las costas del proceso a su favor.

Como fundamento a sus pretensiones expone que el 23 de septiembre de 2013 suscribió un contrato de trabajo con la sociedad demandada para desempeñarse como auxiliar de bordado y revisión, devengando un salario de $660.000 mensuales, mismo que fue terminado el 23 de diciembre de ese año con ocasión a las vacaciones colectivas de la empresa; que el 13 de enero de 2014 suscribió un nuevo contrato para el desempeño de las mismas funciones, empero, devengando un salario mensual de $880.000, y terminado el 27 de diciembre de esa anualidad; que el 2 de julio de 2014 le fue practicada una histerectomía total por laparoscopia, y como complicación de dicha cirugía se produjo una perforación de la vejiga, por lo que presenta un cuadro de incontinencia urinaria severa, a tal punto que requiere el uso de pañales; que el 13 de enero de 2015 suscribió un nuevo contrato de trabajo, recibiendo como salario la suma de $718.350; que el 16 de ese mes y año le comunicó a la Jefe de Talento Humano de la empresa, las complicaciones de salud que presentaba, haciendo entrega de la historia clínica completa, sin embargo, el 24 siguiente le fue entregada la carta de terminación del contrato, con efectos a partir del 24 de febrero de ese año.

Admitida la demanda, Crisaltex S.A. allegó respuesta aceptando el vínculo laboral, pero advirtiendo que existieron varios contratos a término fijo autónomos e independientes, los cuales terminaron por vencimiento del término pactado. Se opuso a las pretensiones, al considerar que a la finalización del último contrato de trabajo la demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada, y por tanto, no existía ningún tipo de restricción para darlo por terminado. En su defensa, propuso como medios exceptivos de fondo “Cobro de lo no debido”, “Inexistencia de la obligación demandada”, “Improcedencia del reintegro”, “Prescripción” y “Buena fe”.

 ***II.******SENTENCIA DEL JUZGADO***

La a-quo, luego de evacuadas las etapas procesales respectivas, emitió sentencia en la que negó las pretensiones de la demanda, al encontrar que la parte actora no acreditó la ocurrencia del evento laboral alegado en la demanda, pues si bien se demostró que estuvo incapacitada durante aproximadamente un mes en razón a la histerectomía total que le fue practicada en el mes de julio de 2014, tal cual lo afirmó aquella en el interrogatorio de parte que absolvió y fue corroborado con los dichos de una declarante, lo cierto es que con posterioridad a esa calenda no se evidenció ninguna otra incapacidad o que tuviera una cirugía pendiente o tratamiento prescrito, motivo por el cual consideró que no era procedente la aplicación de la protección contenida en la Ley 361 de 1997.

***III. CONSULTA***

Teniendo en cuenta el mandato contenido en el artículo 69 del Estatuto Instrumental Laboral y de la Seguridad Social, se dispuso la remisión de las diligencias a esta Sala para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta.

***IV. ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA***:

En este estado de la diligencia y antes de que la Colegiatura, proceda a decidir lo de su competencia, se corre traslado por el término de 8 minutos, a cada uno de los apoderados de las partes asistentes a la audiencia, empezando por la parte actora beneficiada con el grado de consulta. Escuchadas las anteriores intervenciones que en síntesis reflejan los puntos debatidos por los integrantes de la Sala, se procede a decidir lo que corresponda, previas las siguientes:

***V. CONSIDERACIONES***

***Del problema jurídico.***

Para resolver la instancia, la Sala se plantea el siguiente interrogante:

*¿Existió entre los contendientes de este proceso unidad contractual laboral como se pregona en la demanda?*

*¿Se encontraba la señora Claudia Patricia Montoya en situación de debilidad manifiesta por salud, que impidiera la terminación de su relación laboral?*

***Desenvolvimiento de la problemática planteada***

Solicita la parte demandante que se declare que entre ella y la sociedad Crisaltex S.A. existió un contrato de trabajo de trabajo que inició el 23 de septiembre de 2013 y finalizó el 24 de febrero de 2015. Igualmente, que fue despedida en forma injustificada mientras gozaba de estabilidad laboral reforzada, motivo por el que solicita se ordene el reintegro junto con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir.

Para resolver el primer cuestionamiento, se tiene conforme a la prueba documental que obra a folios 90 a 92 del expediente, que los contendientes celebraron tres contratos a término fijo inferior a un año, así: el primero a partir del 23 de septiembre al 24 de diciembre de 2013; el segundo entre el 13 de enero al 27 de diciembre de 2014, ambos para desempeñar el cargo de operario de oficios varios, y el tercero, del 13 de enero al 24 de febrero de 2015 para desempeñar el cargo de auxiliar de dotaciones, pues así se colige de la documental aportada al plenario visible a folios 90 a 92. Se observa igualmente la respectiva liquidación definitiva de prestaciones sociales a la fecha de retiro en cada una de las vinculaciones, donde se cancelan a la demandante las obligaciones correspondientes al periodo laborado de cada una de esas vinculaciones.

Conforme a lo anterior, se tiene que en efecto existieron interrupciones entre la finalización de un contrato laboral y la suscripción del siguiente, sin embargo, estima la Sala que en el presente asunto se debe tener por demostrada la existencia de una sola relación laboral entre las partes durante el periodo comprendido entre el 23 de septiembre de 2013 y el 24 de febrero de 2015, como se peticiona en la demanda, pues la brevedad de tales interrupciones no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo, máxime que la verdad que aflora es que la demandante fue contratada para desempeñar el mismo cargo en la entidad, como operaria o auxiliar de bordados y de revisión, según las manifestaciones de Ana Milena Carvajal (compañera de trabajo) y de José Daniel Sepúlveda (Jefe de Mantenimiento de la empresa), al indicar que siempre estuvo en la sección de oficios de mano, amén de que la desvinculación que se hacía en los meses de diciembre de cada año - 2013 y 2014-, obedecía al receso conjunto por el que optaba la empresa a fin de otorgarle a sus empleados vacaciones colectivas, y reintegrarlos en el mes de enero del año siguiente, tal como lo puntualizaron los declarantes escuchados en el curso del proceso, entre ellos, el representante legal de la entidad demandada.

Sobre este tema resulta pertinente rememorar que el órgano de cierre de esta especialidad laboral ha considerado que en aquellos eventos en que se suscitan sucesivos contratos trabajo entre los que han mediado interrupciones breves –de días, es posible tener por demostrada la existencia de una sola relación laboral, siempre que se acredite que la suscripción de un nuevo contrato cada vez que se vencía el anterior, es una simple formalidad que no obedecía a la intención del empleador de desvincular al trabajador, puesto que las interrupciones breves generadas por la suscripción de diferentes contratos, desvirtuados en la realidad, no debe desfigurar la continuidad en la prestación de los servicios del trabajador.

Por ejemplo, en reciente sentencia SL 297 del 21 de febrero de 2018, radicación 55206, puntualizó:

 *“Planteadas así las cosas, la interrupción presentada por espacio de 18 días, ocurrida entre el primer y segundo periodo laborado por el actor a través de Sertempo Cali S.A., resulta para la Sala, de tan poca entidad que carece de la virtualidad suficiente para descartar la unicidad de esa relación laboral, teniendo en cuenta que los servicios personales se prestaron durante un lapso de casi tres años. Esto permite inferir que, en el caso bajo estudio, la interrupción no se tornó seria y significante, máxime cuando el demandante permaneció en el mismo cargo, desarrollando idénticas funciones y sujeto a iguales condiciones de subordinación, lo que permite concluir que el vínculo se desarrolló en forma continua e ininterrumpida entre el 9 de noviembre de 2000 y el 7 de noviembre de 2002.*

*En torno al tema, esta sala ha manifestado que las interrupciones breves, generadas por la suscripción de diferentes contratos, no debe desfigurar la continuidad en la prestación de los servicios del trabajador, por tratarse de cortes efímeros e intrascendentales. Así lo ha sostenido la Corte, por ejemplo, en sentencias CSJ SL, 7 jul. 2010, rad. 36897 y CSJ SL8936-2015* cuando, en la última de ellas, adujo:

*Entonces, de conformidad con lo acreditado en la contestación a la demanda y en las declaraciones de los testigos, para la Corte no podía el Tribunal simplemente afirmar que la prestación de servicios de la demandante no fue continúa y única, pues no podía analizar de manera aislada los contratos escritos, los cuales, si bien muestran dos cortas interrupciones entre el 7 de junio de 1995 y el 16 de junio del mismo año y entre el 22 de abril de 2000 y el 6 de mayo de 2000 así como la suspensión de 84 días por licencia de maternidad, debían ponerse en consonancia y armonía con los otros medios de convicción según los cuales la vinculación de la citada había sido única, permanente, continúa e ininterrumpida desde el mes de diciembre de 1994 hasta el 31 de mayo de 2000, por lo que, para la Corte, al haberse configurado un error de hecho sobre los medios calificados y, por ende, sobre la prueba testimonial, queda desvirtuado el primer pilar fáctico de la sentencia impugnada. (…)”.*

En ese orden de ideas, acorde con las citas jurisprudenciales recién citadas, se tiene que la a-quo se equivocó al estimar que existieron varios contrato de trabajo a término fijo con interrupciones, cuando en verdad lo que se presentó una sólo relación laboral entre el 23 de septiembre de 2013 y el 24 de febrero de 2015. Por consiguiente, se revocará parcialmente la decisión para declarar la existencia de una única relación laboral regida por contratos de trabajo sucesivos a término fijo.

En lo tocante con la estabilidad laboral que aduce la demandante tenía al momento de la finalización del contrato de trabajo, es menester en forma previa hacer las siguientes acotaciones:

El artículo 53 de la Constitución Política contiene los principios mínimos fundamentales que deben permear el derecho al trabajo en Colombia. Entre los aludidos mandatos de optimización se consagra la estabilidad en el empleo. Sin embargo, tal principio no puede entenderse como uno de carácter inamovible o pétreo, pues ello atentaría gravemente contra la dinámica misma de las relaciones laborales y del mercado, haciendo inalterables las condiciones en que las empresas compitan en el comercio. Lo que busca este mandato es poner ciertos requisitos al empleador para el ejercicio de su poder de disposición, que impidan un actuar libre e incontrolado de tal facultad y que generen certidumbre en los trabajadores de sostener su relación laboral.

Así por ejemplo, se consagró la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Laboral, que pena al empleador que despide, sin una justa causa, a su trabajador. En otros casos, se han establecido restricciones más severas como las contenidas en los artículos 239 y 240 de la Codificación Laboral, en los cuales se establece la imposibilidad de despedir a una mujer gestante o en período de lactancia, salvo que medie una justa causa para ello y que lo autorice el inspector del trabajo, indicando la Corte Constitucional que carece de efecto jurídico el despido que no cumpla con estos presupuestos, lo que se traduce en que la relación laboral se mantiene (sentencia C-470 de 1997).

En el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se establece otro ejemplo del desarrollo del principio de estabilidad laboral, esta vez en protección de las personas con discapacidad. La norma, en su tenor literal expresa:

*“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*“No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.*

Como se observa de los ejemplos traídos a colación, el principio de la estabilidad laboral no es absoluto, dado que el empleador en uso de su facultad discrecional y, mediante el pago de una indemnización o bajo la anuencia de la autoridad de trabajo, cuando medie una justa causa, en los casos de la estabilidad laboral reforzada, puede poner fin a la relación laboral.

Ello se acompasa, con el nuevo criterio del órgano de cierre de la especialidad laboral, aunque valga decir que esa anuencia administrativa, no se precisa, cuando el empleador demuestra la justa causa del despido, lógicamente fundada en razones diferentes a la discapacidad del laborante, como pasa a verse.

Así lo indicó esa alta magistratura en sentencia SL1360 del 11 de abril de 2018, radicación 53394, cuando pregonó que el empleador debe acreditar la ocurrencia de la justa causa, so pena de que el acto se repute ineficaz, pues de la interpretación que hizo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que establece los mecanismos de integración de discapacidad, asentó que esta disposición no prohíbe el despido en situación de discapacidad, pues lo que sanciona es que el acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Añadió, que la invocación de una justa causa legal excluye que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del empleado, concluyendo entonces que en esos casos no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, habida cuenta que quien alega esta causal enerva la presunción discriminatoria, para soportarla en una razón objetiva.

Con tal postura jurisprudencial, la Corte Suprema abandonó el criterio determinado en la Sentencia SL-36115 de 2010, reiterado en la sentencia SL-35794 del igual año, en las que consideró que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no consagraba una presunción legal o de derecho, con la cual permitiera deducir, que por la discapacidad del trabajador, el despido de éste obedeciera a un móvil sospechoso. Por el contrario, ahora con la nueva postura, enfatizó que el despido en este estado se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

Por otro lado, aunque no desconoció que la terminación del contrato de un trabajador con discapacidad debía contar con la aprobación del Ministerio del ramo (sentencia C-531 de 2000), aclaró que esa autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales sea incompatible e insuperable en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa. En esta hipótesis, podría rescindirse el nexo laboral con el pago de la indemnización legal, en la medida en que el funcionario administrativo, constate que el empleador aplicó todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al laborante, lo que implica su rehabilitación funcional y profesional, readaptación a su puesto, reubicación y cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios.

Con todo, recaba el órgano de cierre laboral, que la decisión de despido puede ser controvertida por el trabajador, quien debe demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera, impone al empresario acreditar la justa causa, so pena de que el acto se repute ineficaz, y, en consecuencia, se ordene el reintegro junto con el pago de los salarios y prestaciones, más la sanción de ley.

Ahora bien, en torno a la magnitud de la incapacidad, la jurisprudencia patria ha discutido si suficiente sería la verificación de cualquier incapacidad, como digna de protección a la estabilidad laboral reforzada, al momento de generarse la finalización del vínculo, o si la misma, debe ser de tal entidad o dimensión que necesaria sería que alcanzara un tope mínimo (15%) de pérdida de la capacidad laboral, en orden a fulminarse, en contra de la empleadora, tanto la indemnización equivalente a 180 días de salario, como a la reinstalación de la trabajadora al puesto de trabajo (art. 26 Ley 361 de 1997).

No obstante, a juicio de esta Sala, la desprotección en uno u otro evento, es la misma, puesto que ab-initio, no podría descartarse la primera hipótesis, por cuanto sería un actuar desleal de parte del dador del laborío, frente al laborante, disponer su desvinculación a sabiendas de la incapacidad que le aqueja al momento de producirse aquella, patentizándose el acto discriminatorio.

Lo anterior para concluir que en ese precepto (art. 26 Ley 361/97), como se dijo precedentemente, no se prohíbe el despido del trabajador en estado de discapacidad, “*lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio*”, el cual valga decir, no admite graduación de ninguna clase.

Así lo ha entendido la Corte Constitucional en múltiples pronunciamientos, al indicar que para que se dispense a un trabajador esa protección especial, reintegrándolo al cargo del cual fue despedido en razón de su discapacidad, sólo es necesaria la existencia de una limitación física, sensorial o sicológica para realizar su trabajo regularmente, sin requerir calificación o discapacidad declarada, certificada y cuantificada[[1]](#footnote-1), al bastar, que se trate de persona en situación de vulnerabilidad por razones de salud[[2]](#footnote-2), sin que sea indispensable la calificación previa de tal estado por la Junta de Calificación de Invalidez.

Con estos elementos, se pasará a verificar si en el sub-lite se cumplen los mismos.

Se tiene que la señora Claudia Patricia Montoya, según la historia clínica con que se cuenta, debió ser sometida a un procedimiento quirúrgico denominado histerectomía total por laparoscopia el 2 de julio de 2015, en razón a las afecciones que presentaba en su sistema reproductor – fl.17 a 51-, y a pesar de no existir constancia escrita sobre el término de la incapacidad, según lo expuso la litigante y lo corroboró la declarante Ana Milena Carvajal, la misma se extendió por casi un mes. Con posterioridad a esa intervención quirúrgica, se observa en la historia clínica una valoración del día 16 de enero de 2015 en la que la paciente informa que presenta incontinencia urinaria debiendo requerir dos pañales o toallas Tena por día, refiriendo ruptura de vejiga en el transoperatorio de la histerectomía, donde permaneció con sonda durante 10 días (fl.15); seguidamente hay constancia de una solicitud y justificación para un servicio médico o prestación no Pos del 5 de febrero de 2015, denominado “cistopexia retropubica con colocación de sling” indicado en pacientes con incontinencia urinaria de esfuerzo.

De ese devenir médico, se puede colegir que efectivamente en el curso de la relación laboral, la demandante sufrió complicaciones en su salud y del mismo se derivaron ciertas incapacidades y controles médicos. Sin embargo, el mismo no acarreó una modificación de sus condiciones de trabajo, pues luego de habérsele practicado el procedimiento quirúrgico de histerectomía se reintegró a laborar y su padecimiento en salud no le generó una merma en su capacidad laboral o limitación física más allá del tiempo de incapacidad que le otorgaron los galenos. Tampoco se puede predicar que el tener que asistir a controles y exámenes para observar cómo sigue su estado de salud, implique la adquisición del fuero de estabilidad laboral perseguida, pues el mismo se deriva de la existencia de una condición de salud que ponga en condiciones de inferioridad al trabajador, lo que en este caso, se insiste, no se acreditó, pues tal como lo indicó la propia demandante en el interrogatorio de parte que absolvió y lo corroboraron al unísono los deponentes escuchados en la actuación, a instancias de ambas partes, la incontinencia urinaria en nada afectó el normal desarrollo de sus actividades diarias, nunca fue objeto de llamados de atención o requerimientos por tener que asistir en promedio cada dos horas al baño, pues era tratada en los mismos términos y condiciones que cualquier otro empleado.

Por otro lado, al acudir la empleadora a la causal de terminación del contrato de trabajo, fundada en una causa legal, como lo es la del vencimiento del término de duración, obrando el preaviso en los términos indicados por el artículo 46 del C.S.T., obvio que tenía que empezar por el citado preaviso, el cual le fue remitido a la trabajadora el 24 de enero de 2015, informándole acerca de la no prórroga del convenio laboral, de lo cual se deduce que cumplió los 30 días calendario antes de la expiración del plazo pactado, para hacer el aviso, tal como lo ha enseñado la jurisprudencia patria[[3]](#footnote-3).

Cabe además agregar, que para el momento del preaviso, la actora no ofrecía discapacidad alguna, puesto que fue apenas el 5 de febrero de 2015 que el médico tratante diligenció el formato de solicitud y justificación para un servicio médico No Pos.

Analizado el comportamiento de la empleadora al poner de manifiesto como causal de terminación del contrato de trabajo, el vencimiento de éste, mediando el preaviso de su no prorroga, tal cual lo regula el artículo 46 del C.S.T., se desvanece con ello la presunción en torno a que la desvinculación obedeció a un acto discriminatorio, pues lo que se pone en evidencia en el acontecer procesal es que la empresa prescindió de los servicios de la demandante debido a la baja producción que se tenía a comienzos del año, en tanto que los trabajos u oficios manuales que se requerían en esa fecha, eran pocos, pues las ordenes de servicio y entrega de las dotaciones que pedían los clientes se hacían para el mes de abril.

De suerte que, no podría imputarse, la desvinculación a acto discriminatorio del empleador, puesto que no era sabedor de que más tarde a la finalización del vínculo le sobrevendrían procedimientos, tratamientos o incapacidades a la demandante, de las cuales valga decir, no se tiene constancia en el expediente.

Por lo dicho, no se está en presencia del evento determinado en el artículo 26 de la Ley 361/1997, que obligara al empleador a solicitar la autorización para el despido de la demandante. Por ende, se confirmará este punto de la decisión.

Sin costas en esta instancia por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el ***H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Laboral,*** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

***FALLA***

***1.* Revocar** el ordinal 1º de la sentencia dictada el 14 de noviembre de 2017 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso de la referencia, en el sentido de declarar la existencia de una única relación laboral regida por contratos de trabajo sucesivos a término fijo, cuyas vigencias están dadas entre el 23 de septiembre de 2013 y, del 13 de enero al 24 de febrero de 2015.

**2. Confirma** todo lo demás.

**3**. Sin costas.

***NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE.***

La anterior decisión queda notificada en estrados.

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**

 Magistrada Magistrada

**ALONSO GAVIRIA OCAMPO**

Secretario

1. CORTE CONSTITCIONAL. Sentencia T-320 de 21-06-2016. M.P. Alberto Rojas Ríos y SU-049 de 02-02-2017. M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-1)
2. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T -141 de 28-03-2016. M.P. Alejandro Cantillo Linares y SU-049 de 02-02-2017 M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ver entre otras sentencia SL 5220 de 2017, Sala Casación Laboral CSJ. [↑](#footnote-ref-3)