

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA DEBIDO A INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD CONTAGIOSA O CRÓNICA DEL TRABAJADOR SUPERIOR A 180 DÍAS, REQUIERE DE AUTORIZACIÓN PREVIA DEL INSPECTOR DE TRABAJO

I. EXPEDIENTE D-12408 - SENTENCIA C-200 /19 (mayo 15)
M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

1. Norma acusada

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Decreto 2663 de 1950 y Decreto 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. *[Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965].* Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A. Por parte del empleador:

(...)

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad." (Se subraya lo demandado)

2. Decisión

Declarar **EXEQUIBLE** el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente por el cargo analizado en esta oportunidad, **EN EL ENTENDIDO** de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo. Además de la ineficacia descrita previamente, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su situación de salud, sin la autorización del inspector de trabajo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren, en los términos de la parte motiva de esta providencia.

3. Síntesis de la providencia

La Corte analizó si la justa causa de terminación unilateral del contrato laboral, que autoriza al empleador a despedir al trabajador que sufra una enfermedad contagiosa o crónica de carácter no profesional que lo incapacite durante más de 180 días, vulneraba el derecho al trabajo (art. 25 superior), particularmente la garantía de estabilidad laboral reforzada.

De manera preliminar, la Sala Plena consideró que el numeral 15 (del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo se encuentra vigente. Adicionalmente, con respecto al debilitamiento de la cosa juzgada precisó lo siguiente: (i) se configuró el fenómeno de la cosa juzgada formal, pues el texto normativo que se juzgó en la Sentencia C-079 de 1996 fue de nuevo demandado en esta ocasión; (ii) sin embargo, la ciudadana explicó de manera razonable y suficiente la reinterpretación del marco constitucional (art. 25) al hacer un recuento de la evolución jurisprudencial que ha tenido el principio de estabilidad laboral reforzada desde 1997 y su incidencia en la interpretación del derecho al trabajo. (iii) Contrario al contenido del derecho al trabajo que invocó la Corte en la Sentencia C-079 de 1996, la demandante afirmó que, actualmente, toda persona cuyas condiciones de salud particulares impidan o dificulten su actividad laboral, es beneficiaria de una estabilidad laboral reforzada -concepto que surgió

para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta-, por ende, el empleador no tiene la facultad de aplicar automáticamente la causal demandada. (iv) En suma, la cosa juzgada se debilitó en virtud de un cambio en el significado material de la Constitución.

Finalmente, el Tribunal consideró procedente la integración normativa del texto completo del numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues la ciudadana demandó dos proposiciones jurídicas que no tienen un contenido deóntico unívoco, ya que, para entenderlas y aplicarlas, es imprescindible completar su contenido normativo con los demás apartes que no fueron acusados. A estas razones se suma la necesidad de evitar que consecuencias indirectas de la posible inxequibilidad incidan en valores fundamentales del ordenamiento constitucional, generen inconsistencias sistémicas y excedan las precisas competencias de este tribunal.

En el estudio de fondo, en primer lugar, la Corte evidenció que la causal de despido bajo estudio no puede aplicarse automáticamente. A este respecto, además de agotar el tiempo de incapacidad estipulado, la Corte insistió en que el empleador debía demostrar que el despido se había efectuado por razones distintas a la situación de salud del trabajador o que se habían agotado todas las posibilidades dentro de lo razonable para poder mantenerlo en la empresa. De lo contrario, los derechos a la dignidad, a la igualdad, al trabajo y a la salud de trabajadores con afecciones de salud podían verse afectados.

En segundo lugar, la Sala Plena analizó de manera detallada, la línea jurisprudencial del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de afecciones a su salud, la cual ha sido pacífica y reiterada durante 22 años. De dicha línea concluyó lo siguiente: (i) los trabajadores que sufren de alguna afectación de salud gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los casos en que su afectación dificulta su desempeño laboral, incluso cuando no existe acreditación de alguna discapacidad; (ii) la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. Si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el empleado tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado; (iii) en este sentido, si un trabajador con afectaciones de salud ha sido despedido sin la debida autorización de la Oficina de Trabajo, se presume que el despido es discriminatorio; (iv) esta protección laboral no se desvirtúa en caso que el empleado se incapacite laboralmente durante un lapso de 180 días, pues el empleador debe reintegrarlo a un cargo acorde con sus condiciones de salud. Si dicha reubicación es imposible, debe darle la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables a dicha situación y solicitar autorización de la Oficina de Trabajo para despedir al trabajador por esta justa causa; (v) si el empleador decide terminar el vínculo laboral sin agotar sus obligaciones de manera adecuada, la jurisprudencia ha previsto las siguientes consecuencias: (a) la ineficacia del despido, (b) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo, (c) el reintegro en un cargo igual o mejor al que desempeñaba y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud, (d) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello; (e) el derecho a recibir 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.

Por último, en el análisis concreto de la disposición, la Corte verificó que, a pesar de ser una norma protectora, su carácter incompleto la hace inconstitucional. En efecto, las hipótesis de despido sólo operan por la extinción de la capacidad laboral, entendida como la posibilidad de prestar el servicio personal para el cual el empleado fue contratado, que es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Esta circunstancia debe ser verificable objetivamente, lo que exige que la evaluación sea adelantada por alguien que no sea parte de la situación, pues, sin duda, sus circunstancias pueden ser objeto de debate. Adicionalmente, debe considerarse el eventual carácter discriminatorio de las hipótesis que prevé la norma acusada, pues con ellas se genera una presunción de despido injustificado, lo que incide en la valoración de cada situación. No obstante, la disposición no contempla expresamente quién es el encargado de verificar la configuración de los elementos que, objetivamente, permiten

aplicar la causal de terminación del contrato laboral. El precepto tampoco incluye un dispositivo que, ante el despido injusto, repare a los trabajadores y disuada a los empleadores de llevar a cabo actos de segregación. Esta incongruencia en la regulación le resta fuerza normativa a la prohibición de despido derivada de la falta de configuración de la justa causa.

Por esta razón, la Corte decidió declarar exequible la norma demandada, en el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización del inspector de trabajo. Estos funcionarios estudian la situación como garantes de la razonabilidad, entendida en clave constitucional, para adoptar la mejor decisión posible. De acuerdo con esa comprensión, también es parte de su función analizar cada asunto a partir de la premisa según la cual el ordenamiento jurídico colombiano no consagra derechos absolutos o perpetuos oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros individuos. Por otro lado, resulta exigible que la actuación del inspector de trabajo sea ajustada a los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política sobre el debido proceso.

Para ello, el tribunal constitucional estableció que el inspector de trabajo debía analizar, entre otros, los siguientes criterios para evaluar si otorgaba dicha autorización o no: (i) el despido atiende sólo a la condición de salud del trabajador y este es un criterio superfluo o irrelevante para el trabajo; (ii) el empleador debe agotar las posibilidades de traslados o ajustes razonables al término de los 180 días; (iii) el empleador debe considerar los riesgos para el trabajador u otras personas de las opciones que considere; (iv) todo nuevo cargo o modificación en las condiciones del empleo implica capacitación adecuada; y (v) si objetivamente el trabajador no puede prestar el servicio, es posible terminar el contrato.

Adicionalmente, la Corte insistió en que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trabe para determinar si realmente se configuró la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho.

4. Salvamentos de voto

En atención a la decisión adoptada por la mayoría de la Sala Plena, el Magistrado **Carlos Bernal Pulido** salvó su voto en la decisión del expediente de la referencia, pues discrepó del condicionamiento ordenado en relación con el numeral 15 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), con fundamento en las siguientes razones:

I. Inexistencia del cambio de parámetro de control de constitucionalidad

En la sentencia de la cual se aparta, se concluyó que había operado un cambio en la interpretación del artículo 25 de la Constitución, referente al trabajo digno, para sustentar dos cosas: (i) el debilitamiento de la cosa juzgada respecto de la Sentencia C-079 de 1996 y (ii) la exequibilidad condicionada de la justa causa de terminación por exceder 180 días de incapacidad médica.

Frente a la cosa juzgada. Consideró que el sentido y aplicación del artículo 25 de la Constitución no ha cambiado y continúa siendo el que se aplicó en la Sentencia C-079 de 1996, máxime si se considera que en esa providencia se analizó la garantía a la estabilidad laboral, que cobijaba a las personas que se encontraran en situación de incapacidad médica y el consecuente reintegro cuando se recuperaran¹. Las providencias empleadas para demostrar el aparente cambio en el parámetro de control (C-470/97, C-016/98, C-531/00, T-415/11 y SU-049/17) y el artículo 26 de la Ley 361 de 1996 no son razones suficientes para pronunciarse sobre una norma declarada exequible, por cuanto:

¹ Sentencia C-079 de 1996 “Cabe observar que al terminar el período de incapacidad temporal dentro del término de los 180 días de que trata la norma materia de revisión, el empleador está en la obligación de reinstalar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de trabajo, de manera que la existencia de una incapacidad parcial no constituye obstáculo para la reinstalación mencionada, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo”.

a) Estas decisiones no son precedentes aplicables al caso, toda vez que no analizan las particularidades de la justa causa de terminación demandada, sino que se refieren a otros temas, como se ilustra en el siguiente cuadro:

Sentencia	Norma estudiada	Razón de la decisión
C-079/96 Cosa juzgada	Num. 7 y 15 literal a), del artículo 7 del C.S.T. Justa causa de terminación al cumplir incapacidad de 180 días	"De manera que, a juicio de la Corporación, la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, en la forma mencionada, no resulta contraria a la Carta Política, ya que lejos de constituir una vulneración al derecho del trabajo, consagra una garantía de estabilidad relativa en beneficio del trabajador incapacitado por razones de salud, pero a su vez permite a aquel no derivar perjuicio injustificado como consecuencia de la falta de prestación personal del servicio, fijando un término razonable de ciento ochenta días. Además por cuanto para que se pueda invocar dicha causal, debe mediar la comprobación de la enfermedad a través de los experticios médicos pertinentes".
C-470/97	Art. 239.3 del C.S.T. Fuero de embarazo	"... la Constitución protege la maternidad no sólo en el ámbito de las relaciones laborales privadas sino también en la esfera pública. Por lo tanto la Corte considera necesario extender los alcances de la presente sentencia integradora a estos artículos que regulan el mecanismo indemnizatorio en el caso de las servidoras públicas, aun cuando, como es obvio, sin que se desconozcan las reglas jurídicas especiales que rigen estas servidoras, según que se trate de relación contractual (trabajadora oficial) o de relación legal y reglamentaria (empleada pública)".
C-016/98	Arts. 45, 46 y 61 del C.S.T. Diferencias entre el contrato civil y laboral	"De ninguna manera se desestimula el trabajo (art. 25 C.P.), ya que la modalidad del contrato a término definido, en vez de conducir a las partes a abstenerse de contratar, permite que las relaciones laborales que no necesitan una mayor extensión de tiempo se formalicen. Por lo dicho, esta Corporación declarará exequibles las normas del Código Sustantivo del Trabajo impugnadas por el actor".
C-531/00	Art. 26 de la Ley 361 de 1997. Despido del trabajador en situación de discapacidad con autorización de la Oficina de trabajo	"En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización".
T-415/11		Las sentencias de las salas de revisión no tienen la virtud cambiar la cosa juzgada.
SU-049/17	No es una providencia que tenga la virtud alterar la cosa juzgada de una sentencia de constitucionalidad, dado el carácter particular de las sentencias de tutela y el abstracto y general de las sentencias de constitucionalidad.	"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".

b) Una norma de rango legal (art. 26 de la Ley 361 de 1996) no tiene el efecto de llenar de contenido a una disposición constitucional (art. 25 C.P.) y menos aún el de condicionar la causal de terminación del contrato con justa causa, cuando la incapacidad médica supera 180 días, al regular un mecanismo de prevención a la discriminación de las personas en situación de discapacidad dentro del ámbito laboral².

Frente al condicionamiento. Para el Magistrado Bernal Pulido, de la lectura del condicionamiento se constata que la decisión adoptada no obedece a una nueva interpretación del trabajo en condiciones dignas, sino a una fusión entre dos normas de rango legal, pues

² Al respecto, en la Sentencia SU-040 de 2018 se señaló: “en el caso de la accionante la contratación se realizó con conocimiento de su discapacidad y en virtud de la misma, bajo una política específica de inclusión de personas con discapacidad adoptada en desarrollo del Plan de Desarrollo vigente para la época. Consecuentemente, la terminación del contrato suscrito entre el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá –hoy Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá– y María Eugenia Leyton Cortés no vulnera sus derechos fundamentales, al no gozar la actora, del derecho a la estabilidad laboral reforzada y haberse vencido el plazo inicialmente acordado entre las partes. De manera que en este caso, no era necesaria la autorización previa de la oficina de Trabajo ” (énfasis propio).

incorpora en el numeral 15 del literal a) del artículo 15 de C.S.T., las consecuencias y supuestos de hecho previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1996, lo cual es ajeno al control de constitucionalidad que debe ejercer la Corte.

II. Exequibilidad simple

No obstante, si en gracia discusión se considerara que existió un cambio en el alcance de la garantía al trabajo en condiciones dignas, el Magistrado Bernal consideró que la disposición ha debido ser declarada ajustada a la Constitución, dado que materializa un equilibrio en las relaciones laborales, al contemplar un periodo razonable de 6 meses para que el empleador mantenga la carga prestacional de una persona que no puede prestar el servicio, y cuya labor debe ser asumida por un nuevo trabajador³. Esto no significa que dicho empleado, pasados los 180 días, quede desprotegido, pues si este no puede reintegrarse, queda cobijado por las medidas previstas en el Sistema Integrado de Seguridad Social, tanto en su aspecto de salud, pensional e indemnizatorio⁴.

a) A pesar de que es al Legislador al que le corresponde definir las competencias de los inspectores del trabajo, la sentencia les asigna una nueva competencia para evaluar y autorizar la solicitud de despido prevista en el artículo 62 del C.S.T. La sentencia, sin embargo, no define bajo qué criterios se ejerce aquella, los tiempos para su atención, como tampoco los recursos procedentes, aspectos todos ellos propios de la creación de un procedimiento administrativo.

b) La sentencia debió sopesar el impacto de la creación de un fuero objetivo en materia de salud dentro del mercado laboral. Ello, por cuanto, existe un antecedente sobre los efectos negativos que generó la Sentencia SU-070 de 2013 en materia de contratación de mujeres en edad reproductiva. Esta situación motivó la expedición de la Sentencia SU-075 de 2018, que cambió el precedente del fuero de maternidad.

El Magistrado **Luis Guillermo Guerrero Pérez** salvó el voto, porque considera que la norma acusada tenía, en sí misma, una medida de protección al trabajador en situación de incapacidad, y que, si bien cabía, en ciertos casos concretos, la intervención del juez, para hacer efectiva la garantía legal en supuestos de incapacidad superior a 180 días, no resulta constitucionalmente adecuada una intervención de la Corte Constitucional que fija reglas no previstas por el legislador, ni derivables de ningún imperativo constitucional, como es la de establecer, en contravía con la reserva legal, una sanción pecuniaria, y un trámite administrativo no previsto en la ley.

De igual manera, el Magistrado **Alejandro Linares Cantillo** salvó el voto al considerar que, respecto de la demanda analizada en esta oportunidad por la Sala Plena, operó la cosa juzgada en razón a lo decidido en la sentencia C-079 de 1996.

De esta forma, en la sentencia C-079 de 1996, igual que en la decisión de la referencia, la Corte estudió la constitucionalidad del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo por el cargo formulado de “violación al artículo 25 Superior”, toda vez que los demandantes estimaban que la disposición sustantiva no garantizaba la estabilidad de los trabajadores con afectaciones de salud. Por lo cual, consideró el Magistrado Linares que la Sala Plena ya había adelantado la valoración constitucional de la norma bajo la garantía de la estabilidad laboral. A lo anterior se suma que los motivos de la ponencia al indicar un “debilitamiento” de la cosa juzgada se fundamentan en sentencias de este Tribunal y en la misma Ley 361 de 1996, lo cual no es a todas luces suficiente para indicar la inexistencia de una cosa juzgada en el presente caso, por lo que la sentencia podría resultar en una vulneración a lo dispuesto en los artículos 4º y 243 de la Constitución Política.

Señaló el Magistrado Linares, que la decisión de la mayoría distorsiona la figura del precedente puesto que: (i) decisiones de tutela adoptadas en Sala Plena, no tienen el propósito de analizar la constitucionalidad de normas en abstracto, sino decidir si se protege ante la presunta vulneración de un derecho fundamental, dadas unas circunstancias y condiciones concretas; (ii) sentencias de tutela, como la SU-049 de 2017, no son precedente vinculante en este caso,

³ El Decreto 2943 de 2013 ordena que el empleador debe asumir el pago los dos primeros días de incapacidad y a partir del tercer día y hasta el día 180 el pago de aquella corresponde a la EPS o ARL, según sea el caso.

⁴ El artículo 1 del C.S.T. permite materializar el objetivo de la legislación laboral de “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”.

y sólo lo serán para aquellos casos de tutela cuyos hechos relevantes sean equiparables al resuelto por la Corte en la respectiva ocasión⁵. Desde este punto de vista, no deberían ser tenidas como obligatorias para un análisis abstracto en el que el fin es comparar una norma de rango legal con el texto constitucional; y (iii) aún si en gracia de discusión se aceptará que la sentencia SU-047 de 2017 puede ser utilizada como precedente, el propósito de la misma fue el de establecer reglas en materia de estabilidad para quienes suscribieran un contrato civil de prestación de servicios, y no respecto de relaciones contractuales de subordinación, de naturaleza laboral, regidas por el Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, los presupuestos fácticos para la aplicación de las respectivas sub-reglas son completamente diferentes.

Finalmente, manifestó el Magistrado Linares que, de no haberse configurado la cosa juzgada, se debió declarar la exequibilidad pura y simple de la norma demandada. Lo anterior, en la medida que, dicha norma protege al trabajador al mantenerlo 180 días vinculado, y porque vencido dicho término el bienestar del empleado será garantizado por la normatividad aplicable en materia de salud y pensiones. La decisión de la mayoría lo que hace es establecer un fuero objetivo de salud, desconociendo que la estabilidad laboral reforzada no es un desarrollo del derecho al trabajo, sino que surge como garantía de no discriminación comprendida por el artículo 13 de la Constitución, la cual se concretó por el legislador en la Ley 361 de 1997. En este sentido, el régimen contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tan valioso como es, no equivale a norma constitucional, ni debería la Corte petrificarlo señalando que él, en sí mismo, se erige como derecho fundamental, pues, aunque es una buena regulación, no es la única ni la mejor forma de proteger a los grupos discriminados en materia de terminación de los contratos de trabajo por discriminación. De la misma forma, la jurisprudencia de la Corte en materia de estabilidad laboral por motivos de salud, lo que ha hecho ha sido aplicar lo dispuesto en la mencionada ley, y no interpretar la Constitución para derivar de ella un derecho autónomo. Finalmente, considera el Magistrado Linares que decisiones en este sentido podrían crear un efecto perverso no intencionado en el ámbito laboral, afectando la vinculación laboral de personas en situación de discapacidad, como ya lo han señalado la Corte especialmente frente a la decisión relacionada con la estabilidad laboral reforzada de mujeres gestantes.

⁵ Cabe destacar que dicha providencia alude a situaciones de terminación contractual generadas en el marco de contratos de prestación de servicios, diseñando para las mismas el concepto de “estabilidad ocupacional reforzada” destinado a crear mecanismos de prolongación de los contratos, sin necesidad de acuerdo de voluntades.