

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- La culminación del vínculo laboral por el vencimiento del plazo fijo acordado no puede equipararse a un despido sin justa causa, ya que esta modalidad constituye un mecanismo legal de terminación conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. Para activar la protección relacionada con la discapacidad, no basta con que exista una enfermedad, pues es necesario que el padecimiento impida al trabajador desempeñar sus labores en igualdad de condiciones con sus compañeros. /

HECHOS: Pretende el demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 3 de julio de 2012 hasta el 19 de diciembre de 2019; que su finalización se debió a un despido injusto y discriminatorio, derivado del accidente sufrido y la patología resultante del mismo, por tal, se torna ineficaz. El Juzgado 2º Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia celebrada el 28 de noviembre de 2022, profirió sentencia en la que absolvió a las demandadas Metálicas del Norte y Seguros Bolívar ARL de todas las pretensiones incoadas en su contra. Corresponde a la Sala determinar i) Si entre el demandante y la demandada existió un único contrato de trabajo entre el 13 de julio de 2012 y el 21 de diciembre de 2019; y, ii) establecer si el actor era sujeto de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997 para el momento de la terminación de su contrato laboral, que conllevara a su ineficacia por no haber sido autorizada por el Ministerio de Trabajo.

TESIS: Tanto el contrato de trabajo a término fijo como el indefinido son modalidades autorizadas por el legislador, que no han perdido legitimidad y pueden ser utilizadas libremente por el empleador para adecuar sus nóminas y personal a sus necesidades cambiantes, comerciales, de producción o de prestación de servicios, dentro de los límites y variadas posibilidades establecidos legalmente (...). Por tanto, es legítimo que el contratante ofrezca al trabajador la modalidad de vinculación que más convenga a sus necesidades, ya sea desde el inicio o que los dos en cierto punto del nexo contractual decidan, libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra diferente o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad que prima en este campo.(...)De acuerdo con ello, el empleador puede escoger el contrato a término fijo como la modalidad a través de la cual va a vincular a sus empleados por un término determinado, tal y como lo establece el artículo 46 del CST el cual dispone: 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.(...)De acuerdo con dicha preceptiva, si el empleador considera que ya no requiere los servicios del empleado contratado en condiciones de temporalidad, debe informarlo mediante un preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (...). Asimismo, no debe perderse de vista que, en virtud de la naturaleza de este tipo de contrato, su esencia no se modifica por el hecho de ser prorrogado en varias ocasiones. Además, la culminación del vínculo laboral por el vencimiento del plazo fijo acordado no puede equipararse a un despido sin justa causa, ya que esta modalidad constituye un mecanismo legal de terminación conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.(...)Así las cosas, resulta que la empresa demandada decidió emplear el contrato a término fijo para vincular a sus trabajadores, atendiendo a sus necesidades y las circunstancias que rodeaban a la misma.(...)Teniendo en cuenta la modalidad seleccionada por la empresa en ejercicio de su autonomía, así como el hecho

de que cada uno de los contratos fue debidamente liquidado, aspecto frente al cual no se presentó inconformidad, y fue confesado por el actor en el interrogatorio de parte, se concluye que no se vulneró ningún derecho fundamental. Además, el hecho de que el actor haya desempeñado siempre la misma función no implica que los contratos deban considerarse como uno solo o que se transformen automáticamente o muten en un contrato a término indefinido desde el 3 de julio de 2012 hasta el 21 de diciembre de 2019.(...)Por lo anterior, la Sala considera que no existen fundamentos para declarar la existencia de un solo contrato a término indefinido, como lo pretende el recurrente, ni para imponer una sanción por la no consignación de cesantías o una indemnización moratoria por el supuesto incumplimiento en el pago oportuno de las prestaciones al finalizar el contrato laboral, dado que, en cada ocasión en que se daba por terminado un contrato, se cancelaban las correspondientes prestaciones sociales, incluidas las cesantías, cuya consignación en un fondo no era procedente debido a la duración de los contratos. (...) La Ley 361 de 1997 en su art. 26, previó que ninguna persona en situación de discapacidad podría ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo; y que en caso de que ello llegase a ocurrir sin el cumplimiento previo de dicho requisito, el trabajador tendría derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario. Disposición que fue declarada exequible por la Corte Constitucional en la sentencia CC C-531-2000, bajo el entendido de que, en concordancia con los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (arts. 2º y 13 de la Constitución Política), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (arts. 47 y 54 ídem), también «carecerá de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación», entendiéndose por tal, su estado o situación de discapacidad.(...)Por otra parte, si bien el trabajador fue calificado el 18 de octubre de 2022 con una pérdida de capacidad laboral del 21,60% debido a cervicgia clase II y lumbago no especificado de origen laboral (...), experticia que fue incorporada al expediente como prueba sobrevenida, es relevante señalar que, para activar la protección relacionada con la discapacidad, no basta con que exista una enfermedad, pues es necesario que el padecimiento impida al trabajador desempeñar sus labores en igualdad de condiciones con sus compañeros, sin que para el caso, como se mencionó previamente, se den las condiciones para considerar que el trabajador se encontraba en situación de discapacidad al momento del preaviso de la terminación del contrato y del fenecimiento del mismo, ya que este finalizó por la expiración del plazo pactado, lo cual constituye un modo legal de terminación del vínculo, una causal objetiva, supuesto que también cobijó a otros 14 compañeros de trabajo (...), siendo reconocido ello por el actor en su interrogatorio, sin que se observe un motivo discriminatorio detrás de dicha decisión, sumado a que para la fecha en que el contrato finiquita tampoco se advierte una situación de salud que le impidiera ejercer sus labores, y había finalizado ya la incapacidad laboral.

MP. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 21/01/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA