

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

RAD: 15572-3189-001-2019-00054-01 (16406)
DEMANDANTE: Wilson Melchor Montoya
DEMANDADOS: J.E. Multiservicios S.A.S.
Jorge Eliécer Acevedo Pineda.

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA DORIAN ÁLVAREZ

MANIZALES, QUINCE (15) DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTIUNO (2021)

En la fecha, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por J.E. Multiservicios S.A.S. contra la sentencia proferida el 29 de septiembre de 2020 por el Juzgado Civil del Circuito de Puerto Boyacá, Boyacá, previa deliberación de los Magistrados que la integran y de conformidad con el acta de discusión Nro. 016, acordaron la siguiente providencia:

1. Antecedentes relevantes.

El señor Wilson Melchor Montoya presentó demanda ordinaria laboral, pretendiendo que se declare que entre él y J.E. Multiservicios S.A.S. existió un contrato de trabajo; que se le condene, y solidariamente a Jorge Eliécer Acevedo Pineda, al pago de cesantías del año 2017; indemnizaciones por despido en estado de discapacidad, por terminación sin justa causa y por no consignación de cesantías, entre otras acreencias laborales (folios 83 a 87 del expediente).

Como fundamentos de sus pretensiones afirmó que laboró para la empresa accionada, mediante contrato de trabajo a término fijo, el cual fue renovado consecutivamente; que aquel se extendió del 4 de abril de

2013 al 3 de febrero de 2017; que era coordinador de transporte, siendo sus funciones las de realizar mantenimiento de automotores, despachar los vehículos de la empresa y entregar viáticos a los conductores; que se sujetó a un horario; que el jefe inmediato y quien le dio las órdenes fue Jorge Eliécer Acevedo Pineda, gerente y representante legal de J.E. Multiservicios S.A.S.; que el 5 de abril de 2015 tuvo un accidente laboral; que el 1° de febrero de 2016, AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. le envió a la empleadora la calificación de pérdida de capacidad ocupacional, que determinaba un 15,90%, haciéndose énfasis en que se debían seguir unas recomendaciones para trabajar.

Advirtió que la Junta Regional de Calificación de Invalidez, el 10 de mayo de 2016, aumentó tal porcentaje hasta un 17,18%; que a pesar de que debió ser reubicado en otro sitio de trabajo, la empresa lo omitió; que el 3 de febrero de 2017 fue desvinculado sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo, recibiendo como argumento para ello el vencimiento del contrato; y que como no tiene funcionalidad del dedo índice de su mano hábil, el despido le ha generado inconvenientes económicos, familiares y morales (folios 79 a 90 ibidem).

Los demandados respondieron conjuntamente la demanda, manifestando que se oponían a las pretensiones, considerando principalmente que si bien el reclamante fue vinculado a través de varios contratos de trabajo, a término fijo, por J.E. Multiservicios S.A.S., al ser éstos independientes entre sí y haberse terminado en debida forma, con los respectivos pagos, no le adeudan salarios, prestaciones sociales, ni seguridad social; que él no efectuaba arreglos mecánicos a los vehículos; que no hay solidaridad con la persona natural, pues el nexo fue celebrado con el ente moral.

Aseveraron que la indemnización de la Ley 361 de 1997 opera sólo cuando se prueba que la terminación del contrato no obedeció a criterios objetivos, pero en el caso sí existió uno, cual es la culminación del plazo fijo pactado; que ello también implica que no prospere el pedimento del artículo 64 del C.S.T., toda vez que sólo sale avante cuando se prueba que el finiquito acaeció sin justa causa.

Enunciaron que si bien conocían de la calificación de pérdida de capacidad laboral del accionante, emitida por la A.R.L., no sabían de recomendación alguna, puesto que él siempre era muy reservado y sólo se aportó copia de una de ellas, no restricciones; que no existe evidencia sobre su estado de salud con respecto al tratamiento de su dedo y fue gracias a una acción de tutela que se conoció parte de su historial clínico; que cumplió con el pago de la seguridad social; que el trabajador nunca le notificó el dictamen de la Junta Regional; que no debía ser reubicado, pues el cargo que desempeñaba no estaba relacionado con su pérdida de capacidad laboral; y que no le consta su situación personal actual, pero su merma no es tal que le impida desempeñarse en otro empleo.

Aseguraron que no corresponde a la buena fe que el trabajador quiera sacar provecho de una estabilidad que la empresa le brindó, debido a que por algunas épocas tuvo contratos comerciales, que le permitieron mantener a algunos operarios de manera constante en nómina; y que se le dio por finalizado el vínculo, por un recorte de personal, en razón a la terminación de varios de esos nexos contractuales.

Presentaron las excepciones de fondo que denominaron falta de legitimidad por pasiva, terminación del contrato obedeció a causal objetiva, inexistencia de las obligaciones, prescripción, compensación y la genérica (folios 96 a 117 ibidem).

El Juzgado de primera instancia profirió sentencia en la cual declaró que entre el demandante y J.E. Multiservicios S.A.S. existió un contrato de trabajo a término fijo, que se desarrolló entre el 4 de abril de 2013, hasta el 3 de junio de 2013, que se sujetó a las siguientes prórrogas:

1	04-jun-13	03-ago-13
2	04-ago-13	03-oct-13
3	04-oct-13	03-dic-13
4	04-dic-13	03-dic-14
5	04-dic-14	03-dic-15
6	04-dic-15	03-dic-16
7	04-dic-16	03-dic-17

Declaró que el vínculo finalizó el 3 de febrero de 2017, antes de la prórroga 7, sin justa causa y en estado de discapacidad del trabajador. Por ende, condenó a esa demandada a pagar indemnizaciones por despido sin justa causa y la del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ambas con indexación. Absolvió a J.E. Multiservicios S.A.S. de las demás pretensiones y al codemandado Jorge Eliécer Acevedo Pineda respecto de todas ellas, declarando probada la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva y no prósperas las demás. Condenó en costas al demandante en favor de este y a la persona jurídica en beneficio del reclamante.

Para arribar a tal conclusión, advirtió, en lo que atañe al recurso de apelación interpuesto, que entre el demandante y J.E. Multiservicios S.A.S. se celebraron seis (6) nexos de trabajo a término fijo inferiores a un (1) año y trece (13) otrosíes; que la demandada desconoció el artículo 46 del C.S.T., en tanto que no tiene justificación que la empresa, precisamente cuando terminaba la tercera prórroga de cada vínculo, no lo renovara por un año como lo indica la norma, sino que firmaba otro contrato para eludirla; que no es de recibo que el peticionario hubiera estado vinculado por cerca de 4 años, mediante diversos vínculos, cuando lo cierto es que ejecutó la misma labor, en igual ciudad y sin variación considerable de salario, por lo que, no hubo una ruptura de la unión contractual.

Enfatizó en que las breves rupturas, que de hecho no existieron, tuvieron la intención de desnaturalizar la unidad contractual, pues el trabajador no estuvo cesante, ni siquiera un día, pues inmediatamente, o al otro día, firmaba un nuevo contrato u otrosí; que hubo un sólo contrato laboral; que si este se ejecutó como lo estimó el despacho, la última de las prórrogas debió ser por 1 año, entre el 4 de diciembre de 2016 y el 3 de diciembre de 2017, pero transcurrió sólo hasta el 3 de febrero de ese año, por lo que fue injustamente terminado, prosperando así la sanción del artículo 64 del C.S.T.

Refirió, respecto del fuero de salud de la Ley 361 de 1997, que la Corte Suprema de Justicia ha establecido que tal protección no es predicable de cualquier persona que padezca dolencias físicas o, pues es necesario que

acredite una calificación superior al 15% de pérdida de capacidad laboral; que no es indispensable que el dictamen haya sido previo al despido, sino que el empleador conozca del estado de salud de su trabajador; que él acreditó una discapacidad moderada; que se le prestaron importantes servicios de salud por el accidente de trabajo que padeció; que esto claramente era conocido por el patrono, quien supo del incidente y de las incapacidades, aunado a que en interrogatorio también se informó de su situación médica.

Añadió que si bien el trabajador no se encontraba incapacitado a la fecha de terminación del contrato, lo cierto es que sí tenía una disminución en su capacidad laboral desde el 5 de abril de 2015, por el accidente y que el empleador tenía conocimiento, por las constantes atenciones médicas recibidas, que le implicaron controles, los cuales fueron tenidos en cuenta por AXA COLPATRIA para realizar la calificación de pérdida.

Explicó que a folio 67 del expediente reposa carta dirigida al accionante y a J.E. Multiservicios S.A.S. en 2016, que indica que, dado que se había declarado su incapacidad permanente parcial, debería laborar con recomendaciones médicas; que, por tanto, la empleadora sí conocía que tenía restricciones para su oficio; que no es excusa que afirmara que no tenía conocimiento de ellas, de calificación o de pérdida de capacidad laboral, cuando las entidades enviaban copia de sus comunicaciones; que lo anterior, aunado a que el despido fue sin justa causa, en virtud de la mala contratación que hizo la empresa, desvirtuado la presunción de discriminación, hacía que el demandante tuviera razón al solicitar el pago de la indemnización de la Ley 361 de 1997 (min. 00:01:10 a min. 00:57:25, vídeo 3).

J.E. Multiservicios S.A.S. apeló esta sentencia, solicitando que se revoquen los numerales 1º, 2º, 3º y 7º de la parte resolutive, considerando que el Juzgado malinterpretó el artículo 46 del C.S.T., porque habla de contratos a término fijo. Se preguntó en dónde estuvo la falencia de la entidad en la manera como contrató al demandante, si la norma lo estaba autorizando. Dijo que no hubo ninguna ruptura, ni un acuerdo a término indefinido, por si acaso se quisiera decir eso; que pensó

inicialmente que el Juzgado iba a declarar un vínculo en esa última modalidad, pero dijo que era a plazo cierto, por lo que no hay discusión sobre ello; que los otros íes estuvieron en el margen de la norma, de manera que no hay lugar a la indemnización del artículo 64 del código referido.

También cuestionó la condena basada en la Ley 361 de 1997, porque en ningún momento se entró en debate acerca de si hubo accidente de trabajo o experticia por parte de la A.R.L. y de la junta regional; que el actor tuvo el infortunio el 5 de abril de 2015 y de ahí en adelante empezó su tratamiento médico con esa administradora, al punto que el 1º de febrero de 2016, tal como consta en la demanda, lo calificaron y el 10 de mayo de ese año la junta regional le otorgó más del 17% de merma; que el error judicial estriba en que si la fecha del dictamen es de 2016, el demandante tuvo que recibir una indemnización por parte de la A.R.L., quien cumplió con ello y luego él continuó laborando, es decir, que lo último es el dictamen y ya había terminado el tratamiento; que si el petente dice que después de finalizar el contrato lo tuvieron que operar tres veces más, debió aportar el nuevo peritaje de pérdida, si es que hay, pero no lo hizo.

Recabó que el 10 de mayo de 2016 fue calificado por la Junta Regional de Caldas y sólo hasta el 3 de febrero de 2017, la empresa le terminó el contrato, y sin que hubiese presentado incapacidades por ese tiempo; que, por ende, no hay mala fe o intención de violarle los derechos fundamentales al señor Wilson; que jamás se dijo que J.E. Multiservicios no conociera la calificación, el accidente o el tratamiento; que, por el contrario, ello se sabía y se le prestaron todos los servicios.

Aseveró que únicamente un mes después del despido fue que el demandante presentó una carta en la que indicaba que lo iban a operar o que aún se encontraba en tratamiento médico; que si ella no lo hubiera despedido, él no hubiera allegado ninguna incapacidad o circunstancias relacionadas; y que radicó una acción de tutela siete (7) meses después del finiquito y el despacho no lo tuvo en cuenta, a pesar de que estaba en el plenario y tampoco le corrió traslado; que él dijo que la interpuso pero

que se la negaron porque había pasado mucho tiempo y no era excusa que no tuviera dinero para presentarla, toda vez que pocos días atrás había recibido la liquidación (min. 01:00:08 a min. 01:11:59, video ibidem).

2. Trámite de segunda instancia.

Atendiendo a lo dispuesto el 4 de junio de 2020 por parte del Gobierno Nacional mediante el Decreto 806, vigente a partir de esa fecha, el cual, en su artículo 15 reguló el procedimiento de la apelación en materia laboral, a través de auto del día 26 de octubre de esta anualidad, se admitió el recurso de alzada interpuesto y se corrió traslado a las partes para que por escrito presentaran sus alegaciones.

2.1. Alegatos de conclusión.

La parte demandada, única en presentar alegaciones, sostuvo principalmente que el contrato de trabajo cuyo término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, y a partir del cuarto período el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, término que aplicará para futuras prórrogas de manera indefinida; que los nexos a término fijo son renovables ilimitadamente según expresa autorización del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo y no por ello se convierte en un vínculo indefinido; que luego de la atención médica, de la calificación de pérdida de capacidad laboral y de que se cerró el caso médico, el accionante estuvo laborando por un (1) año más, tiempo en el cual no existían recomendaciones, restricciones o incapacidades; que el vínculo finalizó conforme y que el petente no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, como lo han definido los jueces en sede de tutela; y que las solicitudes que él presentó fueron posteriores al finiquito contractual.

Estudiado el cumplimiento de los presupuestos procesales y además, verificada la ausencia de causales de nulidad aparentes por declarar, entra la Sala a establecer los siguientes:

3. Problemas jurídicos.

Los problemas jurídicos consisten en determinar si la contratación del demandante vulneró lo dispuesto en el artículo 46 del C.S.T., en cuanto a sus prórrogas y, en caso afirmativo, si esa circunstancia comporta la existencia de un despido injusto que la empresa impugnante deba indemnizar, en los términos del artículo 64 de igual codificación. También se revisará si es beneficiario de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4. Consideraciones de la Sala.

Lo primero que la Corporación advierte es que la pretensión de pago de la **indemnización del artículo 64 del C.S.T.** tuvo como sustento fáctico, por parte del demandante, el hecho de que la demandada no tuvo una justa causa para haberlo despedido, puesto que consideraba insuficiente la alusión que ella hizo a que había vencido el plazo para el cual había sido contratado. Entonces, ese pedimento no se fincó en que los múltiples contratos y otrosíes suscritos por las partes hubieran contrariado las disposiciones legales sobre las vinculaciones a término fijo, como sí lo entendió y analizó el Juzgado.

En todo caso, como a partir de esas circunstancias se estructuraron la sentencia y el recurso de apelación, y comprendiendo el deber del Juez de interpretar la demanda, se hace necesario al Tribunal determinar si la contratación efectuada se hizo conforme lo dispone el artículo 46 del mismo código, modificado por el 3° de la Ley 50 de 1990, para los contratos de trabajo a término fijo, a efectos de analizar las circunstancias en que se presentó la finalización de la relación laboral. La norma expresa:

“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 el hecho décimo de la demanda, aceptado en la contestación a la misma, y a los contratos de trabajo (todos a término fijo), otrosíes, preavisos y liquidaciones que figuran del folio 3 a 45 y 118 a 177 del expediente, el demandante y J.E. Multiservicios S.A.S. estuvieron vinculados de la siguiente manera:

	inicio	terminación
Contrato 1	4/04/2013	3/06/2013
Contrato 2	4/06/2013	3/12/2013
Otrosí 1	4/12/2013	3/06/2014
Otrosí 2	4/06/2014	3/12/2014
Otrosí 3	4/12/2014	3/06/2015
Contrato 3	4/06/2015	3/09/2015
Otrosí 4	4/09/2015	3/12/2015
Otrosí 5	4/12/2015	3/03/2016
Otrosí 6	4/03/2016	3/04/2016
Contrato 4	4/04/2016	3/05/2016
Otrosí 7	4/05/2016	3/06/2016
Otrosí 8	4/06/2016	3/07/2016
Otrosí 9	4/07/2016	3/08/2016
Contrato 5	4/08/2016	3/09/2016
Otrosí 10	4/09/2016	3/10/2016
Otrosí 11	4/10/2016	3/11/2016
Otrosí 12	4/11/2016	3/12/2016
Contrato 6	4/12/2016	3/01/2017
Otrosí 13	4/01/2017	3/02/2017

El primer contrato laboral se celebró por dos (2) meses (del 4 de abril de 2013 al 3 de junio de ese año). En tanto que no existe prueba en el expediente de que la sociedad empleadora le hubiera entregado preaviso a su trabajador, se entendería, en principio, renovado automáticamente por el mismo lapso. Sin embargo, -y aquí difiere la Sala de la primera sentencia-, no puede perderse de vista que el 4 de junio de ese año las partes estuvieron de acuerdo en suscribir otro nexos contractual, en el que señalaron (cláusula decimoséptima) que: “El presente documenta anula y reemplaza cualquier contrato de trabajo que se hubiere celebrado con anterioridad al presente (...)” y que incluso fue pactado para que durara

un término superior (6 meses –del 4 de junio al 3 de diciembre de 2013–), de modo que debe privilegiarse esta manifestación de la autonomía de la voluntad de los interesados, en tanto que no se evidencia una vulneración a los derechos del señor Montoya.

Es que, sobre el respeto a la intención de los contratantes en este tipo de asuntos, se ha pronunciado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Así, en sentencia CSJ SL, 1º dic. 2009, rad. 35902, reiterada en CSJ SL4850-2016 y CSJ SL21033-2017 adoctrinó:

“No se requiere solución de continuidad para adoptar diferentes modalidades de contratación, máxime si con ello se asegura la permanencia de ingresos del trabajador.

De hecho, la ley prevé que los contratos a término fijo se prorroguen automáticamente, si no se ha hecho oportunamente el respectivo preaviso; y aún en caso de que este se hubiera formulado, nada impide que se prescinda de él, y en lugar de que opere la prórroga se suscriba un nuevo contrato, sin solución de continuidad”.

Y en providencia CSJ SL, 19 nov. 2008, rad. 34106, explicó:

“(…) las manifestaciones de voluntad de los sujetos del vínculo laboral pueden ser revocadas y ello es procedente, por ejemplo, cuando no se vulnera el mínimo de derechos y garantías estipuladas en la ley a favor de los trabajadores o éstos renuncien a beneficios que por su naturaleza son irrenunciables o se les afecten derechos ciertos e indiscutibles.

(…) lo anterior tampoco es obstáculo para que las partes puedan variar libremente la modalidad de contratación, porque tampoco hay ilicitud cuando después de estar vinculados por un contrato a término fijo, deciden pactar un término indefinido o viceversa, caso en el cual es lógico señalar que para esos efectos deben concurrir las manifestaciones de voluntad”.

En perspectiva del segundo contrato (que iba del 4 de junio al 3 de diciembre de 2013), la documental de folio 126 del expediente informa que se hizo el respectivo preaviso, el cual, en todo caso, quedó sin efectos con la firma del otrosí 1, mediante el que las partes convinieron expresamente esto último, aunado a que también tenía como objeto

extender el contrato por el mismo término del inicial (6 meses). Sobre el hecho de que no surte efectos el preaviso cuando las partes deciden continuar con la relación laboral, pueden consultarse las sentencias CSJ SL, 19 nov. 2008, rad. 34106, CSJ SL12484 y CSJ SL22242-2017.

Luego se suscribieron dos otrosíes más (para continuar el vínculo del 4 de junio de 2014 al 3 de diciembre de ese año y del 4 de ese mes al 3 de junio de 2015), con sus respectivos preavisos oportunos. El 4 de junio firmaron un nuevo contrato de trabajo, con término de duración entre ese día y el 3 de septiembre de esa anualidad.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, tiene decantado que no se vulnera el artículo 46 del C.S.T., que establece que luego de la tercera prórroga del contrato, el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, si se realizó el preaviso oportuno de finalización, se suscribe voluntariamente un nexo laboral autónomo y no se avizora desmedro de derechos ciertos del trabajador o de sus condiciones salariales. Al respecto, en sentencia CSJ SL21033-2017 orientó:

"(...) el Tribunal no incurrió en error jurídico alguno, al interpretar el artículo 46 del CST (...); pudiendo la partes (sic) finalizar tal contrato cuando, con antelación no inferior a 30 días a la data del vencimiento, la parte que tiene la intención de terminarlo manifieste a la otra esa voluntad, de manera que vencido el plazo pactado o el que corresponde a la prórroga, el contrato de trabajo debe entenderse acabado.

En efecto, (...) no se actuó en contra de una disposición de orden público que contiene el mínimo de derechos que ostenta el trabajador en relación con los contratos a término fijo, en la medida que el primer contrato finalizó por expiración del plazo pactado, y el hecho de haberse suscrito un nuevo y diferente, no implica que este segundo convenio, por ministerio de ley, tuviera que tener una duración mínima de un año, como lo propone el censor, pues la limitación establecida por el legislador resulta aplicable cuando se trata de la cuarta prórroga (sic) de un mismo contrato, para el caso el primero; supuesto fáctico que difiere del aquí ocurrido, en donde lo que hicieron las partes fue celebrar un nuevo y segundo contrato autónomo e independiente.

Y es que en este caso, se insiste, al estar orientado el cargo por la

vía directa, no existe discusión en que las partes, de forma libre y voluntaria sin vicios del consentimiento, conforme lo dio por probado el colegiado, decidieron celebrar un nuevo acuerdo de trabajo, luego, en ese orden de ideas, tal estipulación tiene pleno valor, más aun cuando no aparece acreditado que tal proceder estuvo dirigido a vulnerar derechos ciertos del trabajador o desmejorar sus condiciones salariales”.

En similares términos, se pronunció en sentencia CSJ SL12484-2017.

Por lo expuesto, el tercer contrato laboral suscrito por las partes tiene plena validez y no debía ser suscrito por un año, toda vez que el vínculo anterior se dio por finalizado con ocasión de preaviso o desahucio oportuno y se firmó un nuevo acuerdo, sin que hubiere aducido o probado un vicio en el consentimiento y sin que se avizore la vulneración de derechos ciertos e indiscutibles del trabajador o de sus condiciones salariales.

Este contrato contó con desahucio oportuno, que quedó sin efectos con la suscripción de un otrosí, para laborar por tres (3) meses más (entre el 4 de septiembre de 2015 y el 3 de diciembre de ese año). A folio 142 reposa un preaviso, pero no hay constancia de notificación al trabajador. Sin embargo, las partes suscribieron un nuevo otrosí por el mismo término. No hay prueba de que se hubiese realizado desahucio frente a este. Sin embargo, las partes suscribieron un otrosí para continuar la vinculación del 4 de marzo de 2016 al 3 de abril de ese año. Esta manifestación de voluntad de los contratantes ha de respetarse, como se expuso anteriormente, en tanto que no se avizora vicio del consentimiento en su firma.

Finalizado este tercer otrosí, con el preaviso oportuno, las partes decidieron firmar un nuevo contrato de trabajo (que iría del 4 de abril de 2016 al 3 de mayo de igual anualidad), lo cual, como se explicó con precedencia, no atenta contra el artículo 46 del C.S.T. Luego se surtieron tres (3) otrosíes. Después de ello, se suscribió un quinto vínculo laboral, también por un (1) mes, que igualmente tuvo tres (3) otrosíes. Luego se pactó el sexto contrato (del 4 de diciembre de 2016 al 3 enero de 2017), con un (1) otrosí, del 4 de enero de 2017 al 3 de febrero de igual año.

Este fue el momento en que el accionante dejó de laborar para la compañía accionada, según se afirmó en demanda y contestación.

Cabe anotar que todos los contratos y otrosíes acordados por el término de un (1) mes incluyeron el desahucio. Sin embargo, de acuerdo al artículo 1º del Decreto 1127 de 1991, que reglamenta el artículo 3º de la Ley 50 de 1990: "Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes, de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos en el ordinal 2 del artículo 3º de la Ley 50 de 1990".

De conformidad con lo discurrido, la Sala concluye, a diferencia del primer Juzgador, que no se verificó en la práctica la existencia de un único contrato de trabajo a término fijo, puesto que no hubo vulneración manifiesta de los postulados del C.S.T. por parte de la empleadora en la suscripción de las varias vinculaciones a plazo determinado y otrosíes, sin que tampoco se hubiera encontrado menoscabo de los derechos del trabajador o un vicio en el consentimiento de parte suya. En esa medida, ha de respetarse la autonomía de la voluntad de los contratantes.

Por tanto, como la demandada acreditó que la terminación llevada a cabo el 3 de febrero de 2017, respecto de la cual se predicó en la demanda un despido injusto, obedeció a la expiración del plazo fijo pactado, que es uno de los modos válidos de terminación contractual, no es posible concluir que se presentó una finalización unilateral y, menos aún, que fue injustificada. En consecuencia, no se configura el supuesto de procedencia de la indemnización del artículo 64 del C.S.T., motivo por el cual se revocará en lo pertinente la primera sentencia, que había ordenado su pago. De igual manera, se declarará la existencia de varios contratos de trabajo, en los términos esbozados con antelación, a diferencia del único vínculo hallado por el primer sentenciador.

El siguiente punto de apelación tiene que ver con el pago de la **indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.**

La Ley 361 de 1997 estableció una serie de mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad. Su artículo 26 dispone que:

“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”.

La Corte Constitucional, en sentencia CC C-531-2000, declaró que el inciso segundo de esa norma es condicionalmente exequible bajo el entendido de que en estos casos, el despido o la terminación del contrato también carece de todo efecto jurídico.

Nótese también, de acuerdo al inciso final de la referida disposición, que la indemnización allí consagrada es independiente de otros resarcimientos previstos en el ordenamiento jurídico, como la sanción de que trata el artículo 64 del C.S.T. Incluso tiene unos presupuestos de causación autónomos, como pasa a verse.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha orientado que el primer requisito para que opere la protección de la Ley 361 de 1997 es que el trabajador cuente con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (discapacidad moderada), puesto que las solas circunstancias de que tenga un padecimiento de salud o que esté incapacitado al momento de la terminación contractual no resultan suficientes para conceder ese amparo, en tanto que: “la razón está de parte de aquellas que padecen mayores grados de limitación, naturalmente con el propósito de lograr su integración social en todos los

ámbitos de la vida en comunidad en que se desenvuelven los seres humanos”. Así lo ha expresado en sentencias como la CSJ SL, 25 mar. 2009, rad. 35606, CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, CSJ SL10538-2016, CSJ SL11411 y CSJ SL17008-2017, CSJ SL3772-2018 y CSJ SL275-2020.

El señor Wilson Melchor Montoya fue contratado por J.E. Multiservicios S.A.S. como coordinador de transporte, encargado de despachar los vehículos de la empresa y entregar los viáticos a los conductores de ella, según las funciones sobre las que las partes estuvieron de acuerdo en demanda y contestación. Tampoco está en discusión que el 5 de abril de 2015 sufrió un accidente en un dedo de su mano derecha. Así lo reconoció la accionada en la réplica al escrito inicial y en el interrogatorio de parte.

A folio 67 reposa oficio del 29 de enero de 2016, dirigido por AXA COLPATRIA al señor Wilson Melchor Montoya, en el cual le informa que le determinó una pérdida de capacidad laboral del 15,90%, con ocasión de accidente de trabajo. Determinó como lesión “herida de dedo (s) de la mano” y como fecha del siniestro el 5 de abril de 2015. El dictamen obra en las páginas 459 a 463 del expediente. Igualmente, del folio 68 a 71 y de la página 465 a la 468 de las diligencias obra nueva experticia, realizada esta vez por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Caldas, el 10 de mayo de 2016, en la cual le otorgó un 17,18% de merma, con igual origen. Así las cosas, el accionante acreditó una discapacidad moderada.

El segundo requisito para que proceda la protección aludida consiste en que el empleador conozca, al momento de la terminación del contrato, ese estado de salud del trabajador. Así lo ha enseñado la jurisprudencia especializada en sentencias como las citadas.

El hecho vigésimo de la demanda indica que: “El día 1 de febrero del año 2016, AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., *envía la calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional del empleo a la empresa J.E. MULTISERVICIOS S.A.S., determinando una pérdida de capacidad laboral del 15,90%, siendo calificada la respectiva como ACCIDENTE DE TRABAJO*” (...) (cursiva fuera del texto). Allí también se habló de una

emisión de recomendaciones. Frente a ese supuesto fáctico, la accionada admitió que: “(...) si bien conocíamos de la calificación de la ARL Axa Colpatria, no conocíamos de recomendación alguna”. Ese hecho también fue admitido por el representante legal de la entidad en el interrogatorio de parte, cuando reconoció que COLPATRIA expidió un dictamen y se corrobora con el hecho de que el oficio mediante el cual esa entidad lo notificó también iba con copia a la compañía empleadora.

Son las anteriores razones las que llevan a la Sala a inferir que la empleadora sí estaba enterada de la discapacidad moderada del trabajador, con antelación a la finalización contractual definitiva (del 3 de febrero de 2017). Si bien es cierto que no hay prueba de que aquella se hubiere enterado del segundo dictamen, esto es, del emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Caldas, lo cierto es que sabía que ya se había expedido una experticia que arrojó más del 15% de merma para su operario, que le imponía un deber especial de protección en favor de este. Ello también descarta el argumento de la apelación, según el cual, si el petente decía que después de finalizar el contrato lo tuvieron que operar tres veces más, debió aportar el nuevo dictamen. En suma, debe entenderse cumplido el requisito legal del conocimiento del empleador.

El siguiente presupuesto que ha de satisfacerse en procura de que el trabajador sea beneficiario de las prerrogativas derivadas del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es que el despido no haya tenido amparo en una justa causa legal y que no haya habido autorización previa del Ministerio del Trabajo. Así lo explicó la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la CSJ SL6850-2016, CSJ SL19096, CSJ SL20734 y CSJ SL11411-2017, CSJ SL1360 y CSJ SL3772-2018, y CSJ SL635-2020. En similar sentido, ese alto Tribunal, en sentencia CSJ SL6850-2016, enseñó que el despido injusto de un trabajador discapacitado debe estar precedido de la autorización ministerial, so pena de que el empleador asuma la responsabilidad derivada de la Ley 361 de 1997.

Con todo, en lo que atañe específicamente a los casos en los que se aduce que la terminación del contrato no fue discriminatoria porque se originó

en la expiración del plazo fijo pactado, la alta jurisprudencia recientemente, en sentencia CSJ SL2586-2020, efectuó un pronunciamiento particular, a saber:

“En Colombia, a diferencia de casi la totalidad de las naciones de América Latina y Europa, el contrato a término fijo no tiene ese tipo de limitaciones o restricciones relacionadas con la actividad y con el tiempo máximo o número de prorrogas permitidas. Por ello, en la práctica puede prestarse para abusos, principalmente en la fase de extinción del contrato, sobre todo cuando soterradamente el empleador quiere prescindir de determinados grupos de trabajadores, entre otros, de las personas en situación de discapacidad, decidiendo libremente no renovar sus contratos.

(...) Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.

En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.

En consecuencia, la Corte adocina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no

renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora”.

Descendiendo al caso concreto, debe partirse del hecho de que si bien hubo varias vinculaciones del trabajador que finalizaron, las partes comenzaban al día siguiente una nueva, lo que comporta realizar el análisis en perspectiva de la terminación del último acuerdo. Así, se tiene que en el otrosí de folio 175 del plenario, suscrito el 3 de enero de 2017, en el cual decidieron prorrogar aquel entre el 4 de enero y el 3 de febrero de ese año, la empleadora le informó al señor Montoya que se entendía preavisado de la finalización en esta última fecha. Además, a folio 176, aparece oficio de desahucio dirigido al accionante el mismo 3 de enero de 2017, en el cual le informó que le daría por concluido el vínculo el 3 de febrero siguiente “(...) toda vez, que debido a la difícil situación que afronta la industria del sector hidrocarburos y teniendo en cuenta que nosotros somos proveedores de dichas empresas debemos realizar un recorte de personal”.

Esta afirmación de la empresa, no obstante, no fue demostrada en este litigio. En verdad, únicamente se cuenta con las declaraciones de su representante legal, quien en interrogatorio de parte afirmó que se terminó el contrato del señor Montoya, toda vez que la compañía tenía problemas financieros, lo que la había llevado a suspender varios puestos. En similar sentido, se pronunció la entidad en la contestación al escrito inicial. No obstante, no es dable a la Sala tener en cuenta tales aseveraciones, pues eran supuestos de hecho que debía probar y en virtud de que nadie puede fabricarse su propia prueba (CSJ SL174-2018 y CSJ SL874-2020). Ningún medio de convicción adicional se aportó en ese sentido. En consecuencia, como J.E. Multiservicios S.A.S. no acreditó que la decisión de no prórroga proveniente del empleador estaba fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados, por lo que no probó que su determinación estuvo desprovista de una conducta discriminadora.

En relación con los argumentos puntuales de la apelación, la Sala manifiesta que:

(i) las circunstancias de que la demandada hubiese considerado o tuviese la convicción de que el tratamiento médico del accionante había finalizado y que para cuando fue despedido no tenía incapacidad no son suficientes para descartar la protección de la Ley 361 de 1997, como quiera que sí estaba acreditado que a ese momento estaba dentro del rango de discapacidad moderada, que le otorgaba una estabilidad laboral reforzada, la cual no podía ser desconocida por el empleador.

(ii) el hecho de que luego de la calificación de pérdida de capacidad laboral el accionante hubiera seguido laborando por varios meses no es suficiente para concluir que el despido no fue discriminatorio, como quiera que no se acreditaron los presupuestos que la jurisprudencia exige, ya explicados, para justificar la terminación, en tratándose de contratos a término fijo en los que se aduce una expiración del plazo pactado.

(iii) las declaraciones y condenas en este tipo de asuntos no están supeditadas a la existencia de buena o mala fe del empleador o a que este hubiera contribuido con la prestación de los servicios médicos requeridos, sino al cumplimiento de los presupuestos legales.

(iv) no es la apelación de la sentencia la oportunidad procesal para haber controvertido que el despacho no hubiese decretado pruebas, relacionadas con una acción de tutela interpuesta por el accionante, que pretendía incorporar en un interrogatorio de parte. En todo caso, lo que dijo el accionante, en el sentido de que ese trámite constitucional en contra de la empleadora le fue negado porque dejó pasar un tiempo considerable, no tiene ningún impacto en relación con el presente proceso ordinario.

Por las anteriores razones, la Sala concluye, al igual que lo hizo el Juzgado -aunque por motivos diferentes-, que el señor Wilson Melchor Montoya es sujeto de estabilidad laboral reforzada y tiene derecho a la prerrogativa emanada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en la indemnización de 180 días de salario, por lo que no sale avante la alzada respecto de este tema.

Por las resultas del litigio, se modificará parcialmente el ordinal sexto de la parte resolutive de la primera providencia, en cuanto declaró no probada la excepción de inexistencia de las obligaciones, para en su lugar declararla parcialmente probada.

Por último, la Corporación considera pertinente advertir que la determinación de la procedencia de los beneficios derivados del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está sujeta a la verificación del cumplimiento de los requisitos legales y jurisprudenciales en cada caso concreto, sin que, por tanto, la concesión de los mismos sea una posición general de la Colegiatura.

Se comparte la condena en costas de primera instancia a cargo de la parte demandada. No se impondrá condena en costas de segundo grado, toda vez que el recurso de apelación no fue resuelto de forma totalmente desfavorable a quien lo interpuso.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

F A L L A:

PRIMERO: REVOCAR el ordinal primero de la parte resolutive de la sentencia proferida el 29 de septiembre de 2020 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Puerto Boyacá, Boyacá, el cual quedará así, por las razones expuestas en esta providencia:

DECLARAR que entre el señor Wilson Melchor Montoya, como trabajador y J.E. Multiservicios S.A.S., como empleadora, existieron los siguientes contratos de trabajo a término fijo:

- Del 4 de abril de 2013 al 3 de junio de 2013
- Del 4 de junio de 2013 al 3 de junio de 2015
- Del 4 de junio de 2015 al 3 de abril de 2016
- Del 4 de abril de 2016 al 3 de agosto de 2016

- Del 4 de agosto de 2016 al 3 de diciembre de 2016
- Del 4 de diciembre de 2016 al 3 de febrero de 2017.

SEGUNDO: REVOCAR PARCIALMENTE el ordinal segundo de la parte resolutive de la decisión, en cuanto declaró que el contrato de trabajo terminó sin justa causa imputable al empleador, el cual quedará así:

“SEGUNDO: DECLARAR que el último contrato de trabajo terminó el 3 de febrero de 2017, con justa causa, por parte del empleador, aunque en estado de discapacidad del trabajador”.

TERCERO: REVOCAR PARCIALMENTE el ordinal tercero de la parte resolutive de la sentencia, en cuanto condenó a la accionada al pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T., para en su lugar absolverla de esa pretensión.

CUARTO: MODIFICAR PARCIALMENTE el ordinal sexto de la providencia de primer grado, en cuanto declaró no probada la excepción de inexistencia de las obligaciones, para en su lugar declararla parcialmente probada.

QUINTO: CONFIRMAR la primera sentencia en lo demás.

SEXTO: NO IMPONER costas de segunda instancia, por los motivos expuestos.

SÉPTIMO: NOTIFÍQUESE el presente fallo mediante su inserción en el estado virtual y en cada una de las direcciones de correo electrónico reportadas por las partes.

MARÍA DORIAN ÁLVAREZ

Magistrada Ponente

SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO

Magistrada

-con salvamento parcial de voto-

WILLIAM SALAZAR GIRALDO

Magistrado

Firmado Por:
MARIA DORIAN ALVAREZ DE ALZATE
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES

WILLIAM SALAZAR GIRALDO
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 3 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES

SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 1 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES
Firma Con Salvamento De Voto

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:
aee2139a0c36b22bcfa80b294102d2899f7916b8fa8a68e3a6dfd7a2e12
a731c

Documento generado en 15/02/2021 04:37:21 PM