REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

AUDIENCIA DE ALEGACIÓN Y JUZGAMIENTO

En Medellín, siendo el día doce (12) de diciembre de dos mil veintidós (2022) a las cuatro (04:00 pm), de la tarde, en hora y fecha señaladas por auto que antecede, el despacho se constituye en audiencia pública para llevar a cabo la celebración de la audiencia de ALEGACIÓN Y JUZGAMIENTO, del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de la forma estipulada de conformidad al Decreto 806 de 2020, artículo 15 y la Ley 2213 de 2022, en este:

1.- ASUNTO –IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO

Se decide por el Despacho el grado jurisdiccional de consulta, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro del presente proceso :

PROCESO	: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
RADICACIÓN	: 050014105-005-**2019-00487-01**
DEMANDANTE	: JORGE ENRIQUE BERRIO RESTREPO CC. N° 70.514.662
DEMANDADO	: SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA
ASUNTO	: CONSULTA SENTENCIA
PROCEDENCIA	: CUARTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN

2. ALEGATOS

Mediante auto del 01 de septiembre de 2021, el cual se publicó por estados respectivamente, se corrió traslado a las partes afín de que presentaran los alegatos de conclusión de forma escrita y en los términos descritos, tal como estipula el artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

Pese a lo anterior una vez revisado el correo institucional, se evidencio que ninguna de las dos partes requeridas allegará alegatos de conclusión frente al proceso en cuestión.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, se declara cerrada la etapa de alegación**.**

3. APERTURA A LA ETAPA DE JUZGAMIENTO

Se da apertura a la etapa de JUZGAMIENTO, procediendo el despacho a adoptar una decisión en el presente proceso:

3.1 ANTECEDENTES

3.1.1 DEMANDA

El señor JORGE ENRIQUE BERRIO RESTREPO, por conducto de profesional del derecho, instauró ante los Juzgados Laborales de Pequeñas Causas de Medellín –Reparto-,

demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA.

PRETENDIENDO: Se declare que, entre la demandada y éste, se tuvo una relación laboral desde el 13 de febrero de 2008 hasta el 15 de octubre de 2016, igualmente, que el señor Berrio Restrepo, gozaba de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud desde la fecha que inicio su molestia en el hombro izquierdo y fue despedido sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo, y en consecuencia, es una terminación del contrato de trabajo sin justa causa. Consecuencialmente, se ordene el pago de la indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, desde el 15 de octubre de 2016 y al pago de la sanción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por no mediar autorización del Ministerio de Trabajo para realizar dicho despido, a la par ordenar el reintegro del demandante al sitio de trabajo y se entienda el contrato sin solución de continuidad. Por último, lo que resulte ultra y extra patita y las costas procesales a cardo de la parte demandada.

EL SUPUESTO FÁCTICO: que apoya las anteriores pretensiones, se remite al hecho de que, el señor JORGE ENRIQUE BERRIO RESTREPO, el día 13 de febrero de 2008, inicio un contrato laboral a término fijo inferior a un año con la empresa SEGURCOL LTDA para desempeñar el cargo de guarda de seguridad, teniendo como salario base $725.130, así pues, el primer contrato de trabajo fue por término fijo inferior a un año por 4 meses (13 de febrero de 2008 al 13 de junio de 2008), sin embargo, el mismo se prorrogó en el tiempo alcanzando 3 prórrogas por el mismo tiempo inicial, las cuales se dieron entre los periodos del 14/06/08 al 13/10/08, del 14/10/08 al 13/02/09 y del 14/02/09 al 13/06/09, empero, en la ejecución de la última prórroga el día 2 de abril de 2009, fue terminado el contrato sin preaviso alguno.

El día 1 de mayo de 2009, SEGURCOL LTDA realizo otro contrato con el demandante a término fijo inferior a un año por 11 meses y pactando como salario base $781.410, iniciando el 1 de mayo de 2009, y finalizando el 30 de marzo de 2010, terminándose el contrato en esta última fecha sin preaviso e informándole al mismo que su contrato terminaría el 4 de mayo de 2010, sin embargo, el día 3 de febrero de 2010, se le había notificado la prórroga de su contrato y no se entiende por qué luego decidieron no prorrogarlo si dicha prórroga se había dado por 11 meses más, es decir hasta el 30 de marzo de 2011.

Por otro lado, el día 8 de junio de 2010, la empresa SEGURCOL LTDA, inicio otro contrato a término inferior a un año con el demandante teniendo como salario base $755.970 y por el termino de 11 meses, para darse por terminado el día 7 de mayo de 2011. Sin embargo, el contrato se prorrogó automáticamente ya que no hubo preaviso de terminación, por lo que el mismo debía terminarse el día 7 de abril de 2022, sin embargo, el mismo fue terminado el día 11 de agosto de 2011, sin preaviso y sin justa causa.

El día 16 de septiembre de 2011, de nuevo, la empresa SEGURCOL LTDA realizo otro contrato a término fijo inferior a un año por el termino de 4 meses, mismo que tenía que haberse dado por terminado el 15 de enero de 2012 pactando como salario base $839.580, sin embargo, el mismo se prorrogo en el tiempo 2 veces más y cuando cruzaba la segunda prórroga se dio por terminado el día 15 de octubre de 2012, sin preaviso y sin justa causa.

Luego el 6 de noviembre de 2012 se inició un nuevo contrato con la empresa SEGURCOL LTDA por el termino de 4 meses y con un salario base de $616.000, mismo que debía darse por terminado el 15 de marzo de 2013, sin embargo, el mismo se prorrogó en el tiempo 3 veces más, pero mientras se estaba en la última prórroga se dio por terminado el día 15 de enero de 2014, sin preaviso y sin justa causa.

Para el 16 de febrero de 2014 se inició otro contrato, por el termino de 4 meses para darse por terminado el día 15 de junio de 2014 y por un salario base de $644.350, sin

embargo, el mismo se prorrogó en el tiempo 2 veces más, por lo tanto, el 15 de febrero de 2015, fecha en la que se terminaba la 2 prórroga el empleador dio por terminado en contrato sin realizar preaviso de terminación del contrato.

Al igual que las últimas ocasiones, el día 16 de marzo de 2015 se vuelve a suscribir un nuevo contrato entre las partes por el termino de 4 meses, el cual debía de terminar el 15 de julio de 2015, sin embargo, este se prorrogó en el tiempo por el termino inicial pactado 3 veces más, prórrogas que se cumplieron el día 16 de junio de 2016 y como no hubo preaviso el contrato se renovó por un año más de acuerdo a la ley, pero sin embargo, el empleador no tuvo en cuenta ésto y dio por terminado el contrato el día 15 de octubre de 2016.

Así pues, en total el señor JORGE ENRIQUE BERRIO RESTREPO, laboró con la empresa demandada 8 años y 8 meses teniendo varios contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, resaltando que el demandante a pesar de la interrupción en la ejecución de los misma, nunca dejó de prestar el servicio de guarda de seguridad.

A la fecha del último despido, el demandante se encontraba con lesiones en sus hombros y tenía problemas en sus ojos, y se encontraba siguiendo recomendaciones del médico tratante teniendo pendientes exámenes médicos y citas con especialistas, por lo que el mismo contaba con una estabilidad laboral reforzada debido a su salud y el empleador no solicitó permiso para el despido de este ante el Ministerio de Trabajo.

3.1.2. <u>CONTESTACIÓN</u>

Por conducto de su representante legal y a través de apoderada, oportunamente SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA, responde el escrito impulsor manifestando frente a los hechos que:

NO ES CIERTO la suscripción de un solo contrato de trabajo, el señor JORGE ENRIQUE BERRIO, suscribió con la empresa varios contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año. Así:
"…"

a. **Primer Contrato**: Del 13 de febrero de 2008 hasta el 12 de junio de 2008, contrato prorrogado automáticamente y terminado por mutuo acuerdo entre las partes el **2 de abril de 2009.**
b. **Segundo contrato**: Del 01 de mayo de 2009 hasta el 30 de marzo de 2010, contrato prorrogado para el período comprendido entre el 01 de abril de 2010 hasta el 04 de mayo de 2010, debidamente preavisado, para terminación el 04 de mayo de 2010.
c. **Tercer contrato**: Del 8 de junio de 2010 hasta el 7 de mayo de 2011, contrato prorrogado automáticamente y terminado por mutuo acuerdo entre las partes el **15 de agosto de 2011**.
d. **Cuarto contrato**: Del 16 de septiembre de 2011 hasta el 15 de enero de 2012, contrato prorrogado automáticamente y terminado por mutuo acuerdo entre las partes el **15 de octubre de 2012.**
e. **Quinto contrato**: Del 16 de noviembre de 2012 hasta el 15 de marzo de 2013, contrato prorrogado automáticamente y terminado por mutuo acuerdo entre las partes el **15 de enero de 2014**.
f. **Sexto contrato**: Del 16 de febrero de 2014 hasta el 15 de junio de 2014, prorrogado automáticamente y terminado por mutuo acuerdo entre las partes el **15 de febrero de 2015.**
g. **Séptimo contrato**: Del 16 de marzo de 2015 hasta el 15 de julio de 2015, prorrogado automáticamente y terminado por mutuo acuerdo entre las partes el **15 de octubre de 2016**.

ES PARCIALMENTE CIERTO lo referido al primer contrato. Es cierto en cuanto a que la primera relación laboral inició el 13 de febrero de 2008 hasta el 13 de junio de 2008, en cuanto a lo demás no es cierto, pues entre la empresa y el señor JORGE ENRIQUE BERRIO, de manera voluntaria, libre de vicios del consentimiento como error, fuerza o dolo, por mutuo acuerdo decidieron dar por terminado el contrato de trabajo que les vinculaba el

2 de abril de 2009, como así lo contempla la ley el artículo 61. Subrogado. L.50/90, art. 5. Terminación de contrato. 1. El contrato de trabajo termina: literal b. Por mutuo consentimiento, el cual fue celebrado por las partes el 2 de abril de 2009. Además, el salario pactado fue por el mínimo legal mensual vigente, más recargos de ley.

Ahora bien, también es PARCIALEMENTE CIERTO Lo referido al segundo contrato, Es cierto en cuanto a que la segunda relación laboral inició el 01 de mayo de 2009, hasta el 30 de marzo de 2010, en cuanto a lo demás no es cierto, pues la empresa notificó al señor JORGE ENRIQUE BERRIO, la prórroga para el período comprendido entre el 01 de abril de 2010 hasta el 04 de mayo de 2010, debidamente. preavisado, para terminación el 04 de mayo de 2010, sin embargo, la relación laboral inició el 01 de mayo de 2009 hasta el 30 de marzo de 2010, y treinta días antes de prorrogarse automáticamente por el término inicialmente pactado mi representada notificó una prorroga inferior conforme lo preceptúa el artículo 46 CST. Ley 50 de 1990 artículo 3: Los contratos de trabajo a término fijo deben 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 fijó 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.

Además, el salario pactado fue por el mínimo legal mensual vigente, más recargos de ley.

Lo referente al contrato iniciado el 8 de junio de 2010 ES PARCIALMENTE CIERTO Es cierto en cuanto a que la tercera relación laboral inició el 8 de junio de 2010 hasta el 7 de mayo de 2011, en cuanto a lo demás no es cierto, pues la empresa y el señor JORGE ENRIQUE BERRIO, de manera voluntaria, libre de vicios del consentimiento como error, fuerza o dolo, de mutuo acuerdo decidieron dar por terminado el contrato de trabajo que les vinculaba el 15 de agosto de 2011, como así lo contempla la ley el artículo 61. Subrogado. L.50/90, art. 5. Terminación de contrato. 1. El contrato de trabajo termina: literal b. Por mutuo consentimiento, el cual fue celebrado por las partes el 15 de agosto de 2011, Además, el salario pactado fue por el mínimo legal mensual vigente, más recargos de ley.

Respecto al contrato que inicio el 16 de septiembre de 2011 esto es PARCIALEMNTE CIERTO Es cierto en cuanto a que la cuarta relación laboral inició el 16 de septiembre de 2011 hasta el -15 de enero de 2012, en cuanto a lo demás no es cierto, mi representada y el señor JORGE ENRIQUE BERRIO, de manera voluntaria, libre de vicios del consentimiento como error, fuerza o dolo, de mutuo acuerdo decidieron dar por terminado el contrato de trabajo que les vinculaba el 15 de octubre de 2012, como así lo contempla la ley el artículo 61. Subrogado. L.50/90, art. 5. Terminación de contrato. 1. El contrato de trabajo termina: literal b. Por mutuo consentimiento, el cual fue celebrado por las partes el 15 de octubre de 2012, Además, el salario pactado fue por el mínimo legal mensual vigente, más recargos de ley.

En cuanto al contrato iniciado el 16 de noviembre de 2012 esto es PARCIALMENTE CIERTO Es cierto en cuanto a la relación laboral inició el 16 de noviembre de 2012 hasta el 15 de marzo de 2013, en cuanto a lo demás no es cierto, pues mi representada y el señor JORGE ENRIQUE BERRIO, de manera voluntaria, libre de vicios del consentimiento como error, fuerza o dolo, de mutuo acuerdo decidieron dar por terminado el contrato de trabajo que les vinculaba el 15 de enero de 2014, como así lo contempla la ley el artículo 61. Subrogado. L.50/90, art. 5. Terminación de contrato. 1. El contrato de trabajo

termina: literal b. Por mutuo consentimiento, el cual fue celebrado por las partes el 15 de enero de 2014, Además, el salario pactado fue por el mínimo legal mensual vigente, más recargos de ley.

En lo referente al iniciado el 16 de febrero de 2014, ES PARCIALMENTE CIERTO, Es cierto en cuanto a la relación laboral inició el 16 de febrero de 2014 hasta el 15 de junio de 2014, en cuanto a lo demás no es cierto, pues mi representada y el señor JORGE ENRIQUE BERRIO, de manera voluntaria, libre· de vicios del consentimiento como error, fuerza o dolo, de mutuo acuerdo decidieron dar por terminado el contrato de trabajo que les vinculaba el 15 de febrero de 2015, como así lo contempla la ley él artículo 61. Subrogado. L.50/90, art. 5. Terminación de contrato. 1. El contrato de trabajo termina: literal b. Por mutuo consentimiento, el cual fue celebrado por las partes el 15 de febrero de 2015. Además, el salario pactado fue por el mínimo legal mensual vigente, más recargos de ley.

En cuanto al último contrato, ES PARCIALMENTE CIERTO. Es cierto en cuanto a la relación laboral inició el 16 de marzo de 2015 hasta el 15 de julio de 2015, en cuanto a lo demás no es cierto, pues mi representada y el señor JORGE ENRIQUE BERRIO, de manera voluntaria, libre de vicios del consentimiento como error, fuerza o dolo, de mutuo acuerdo decidieron dar por terminado el contrato de trabajo que les vinculaba el 15 de octubre de 2016, como así lo contempla la ley el artículo 61. Subrogado. L.50/90, art. 5. Terminación de contrato. 1. El contrato de trabajo termina: literal b. Por mutuo consentimiento, el cual fue celebrado por las partes el 15 de octubre de 2016.

Ahora bien, en cuanto al tiempo laborado por el demandante, esto es parcialmente cierto, es cierto en cuanto a que el señor JORGE ENRIQUE BERRIO, suscribió con la empresa varios contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, pero en cuanto a lo demás no es cierto; entre la finalización de un contrato de trabajo y el inicio de un nuevo contrato el señor JORGE ENRIQUE BERRIO no prestaba los servicios a la compañía, se explica:

- **a.** *29 días entre la terminación del primero el inicio del segundo*
- **b.** *34 días entre la terminación del segundo y el inicio del tercero*
- **c.** *31 días entre la terminación del tercero y el inicio del cuarto*
- **d.** *31 días entre la terminación del cuarto y el inicio del quinto*
- **e.** *31 días entre la terminación del quinto y el inicio del sexto*

Y en cuanto a la terminación del contrato esto **NO ES CIERTO** Mi representada no despidió al señor Jorge Enrique Berrio como lo afirma la parte demandante, empleador y trabajador suscribieron terminación de contrato por mutuo acuerdo entre las partes el **15 de octubre de 2016,** conforme lo contempla el artículo **61. Subrogado. L.50/90, art. 5. Terminación de contrato.** 1. El contrato de trabajo termina: literal b. Por mutuo consentimiento.

En esta misma oportunidad, formula **EXCEPCIONES** bajo la denominación de: inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir, falta de legitimación en la causa por activa y por pasiva, prescripción y buena fe.

3.1.3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, profiere fallo el día 29 de junio de 2021, en el que DECLARÓ la inexistencia de un despido sin justa causa por parte de la empresa SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA, DECLARÓ la inexistencia de un despido en estado de discapacidad por parte de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA, ABSOLVIÓ a SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA de todas las pretensiones incoadas en su contra y CONDENÓ en costas a la parte demandante.

Se apoya la decisión en que de ante mano se dio por probado los múltiples contratos a término fijo inferior a un año celebrados entre la empresa SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA y el demandante el señor JORGE ENRIQUE BERRIO RESTREPO de la siguiente manera:

1. Del 13 de febrero de 2008 al 02 de abril de 2009
2. Del 01 de mayo de 2009 al 04 de mayo de 2010
3. Del 08 de junio de 2010 al 15 de agosto de 2011
4. Del 16 de septiembre de 2011 al 15 de octubre de 2012
5. Del 16 de noviembre de 2012 al 15 de enero de 2014
6. Del 16 de febrero de 2014 al 15 de febrero de 2015
7. Del 16 de marzo de 2015 al 15 de octubre de 2016

Sin embargo, advierte el a-quo que la terminación de contrato por mutuo acuerdo en un principio es una causa legal considerada en el literal a del numeral primero del artículo 61 del CST el cual establece que hay mutuo consentimiento cuando el trabajador y el empleador están de acuerdo en la terminación del contrato de trabajo, equiparándose este a la expresa voluntad del trabajador de finalizar el vínculo laboral, situación que es respaldada por la jurisprudencia laboral.

Así pues, para efectos de declarar invalido un acuerdo suscrito por la libre voluntad y manifestación entre las partes debe acreditarse la existencia de un vicio en el consentimiento que afecte el convenio o que lo convierta ineficaz, en este punto la juzgadora hace referencia al artículo 1502 del código civil, normatividad que regula los requisitos para los cuales una persona puede obligarse a través de la manifestación de su voluntad y es necesario que la persona consienta en dicho acto declaración u obligación y que este consentimiento no adolezca de vicio, los cuales son:

En cuanto al ERROR:

> ***ARTICULO 1511. <ERROR DE HECHO SOBRE LA CALIDAD DEL OBJETO>.*** *El error de hecho vicia asimismo el consentimiento cuando la sustancia o calidad esencial del objeto sobre que versa el acto o contrato, es diversa de lo que se cree; como si por alguna de las partes se supone que el objeto es una barra de plata, y realmente es una masa de algún otro metal semejante.*
>
> *El error acerca de otra cualquiera calidad de la cosa no vicia el consentimiento de los que contratan, sino cuando esa calidad es el principal motivo de una de ellas para contratar, y este motivo ha sido conocido de la otra parte.*

También,

> ***ARTICULO 1512. <ERROR SOBRE LA PERSONA>.*** *El error acerca de la persona con quien se tiene intención de contratar, no vicia el consentimiento, salvo que la consideración de esta persona sea la causa principal del contrato.*
>
> *Pero en este caso la persona con quien erradamente se ha contratado tendrá derecho a ser indemnizada de los perjuicios en que de buena fe haya incurrido por la nulidad del contrato.*

Ahora bien, en lo que respecta a la FUERZA:

> ***ARTICULO 1513. <FUERZA>.*** *La fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave.*
>
> *El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento.*

Y, por último, en cuanto al dolo:

> **ARTICULO 1515. <DOLO>.** El dolo no vicia el consentimiento sino cuando es obra de una de las partes, y cuando además aparece claramente que sin él no hubiera contratado.
>
> En los demás casos el dolo da lugar solamente a la acción de perjuicios contra la persona o personas que lo han fraguado o que se han aprovechado de él; contra las primeras por el total valor de los perjuicios y contra las segundas hasta concurrencia del provecho que han reportado del dolo.

Por lo tanto, en materia laboral la Corte Suprema de Justicia ha indicado que para que una de las partes se obligue requiere que su consentimiento esté libre de vicios, por lo tanto, en las relaciones laborales se hace necesario que el trabajador, como parte débil de la relación pueda mostrar su voluntad libre y voluntaria sin ninguna presión. Es así como dichos vicios no se pueden presumir por juez laboral, sino que deben estar suficientemente acreditados dentro del proceso y en el juicio.

Para el caso en concreto, en el cual la parte accionante manifiesta que la empresa realiza una práctica ilegal al hacer firmar al trabajador un convenio de terminación de contrato desconociendo los derechos adquiridos del trabajador, esta instancia acreditó en el interrogatorio de partes que aunque el demandante asegura que la persona encargada de la contratación les indicaba que firmaran rápido y que no había tiempo de leer, también acepta que sabe leer y que conoce las implicaciones legales de firmar documentos sin leer con antelación lo allí contenido, por lo tanto los documentos adjuntados como pruebas conservan todos su validez al no acreditarse dentro de los mismos el constreñimiento de las presiones a las que supuestamente el señor fue sometido.

Para terminar, en cuanto a la manifestación del despido en estado de discapacidad, se debe indicar que, si bien se acabó de establecer el despido sin justa causa, también es necesario manifestar que ley 1361 de 1997 con respecto al estado de discapacidad dispone en su artículo 26:

> ***ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.*** *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.*

Dicho artículo enmarca dos situaciones: la garantía del derecho a la igualdad y la otra la garantía del derecho al trabajo, por lo tanto la corte se ha esmerado en indicar que la calificación de la capacidad laboral no es la única circunstancia que define la estabilidad laboral reforzada sino que esta situación también se determina como existente en los efectos en que la persona tenga una afectación en su salud que le impida el desarrollo de sus labores, de igual manera, la jurisprudencia a indicado que para gozar de estabilidad laboral reforzada el trabajador debe demostrar unos requisitos, que para el caso en concreto no se dan.

4. PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si la providencia proferida por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas de Medellín, se encuentra ajustada a derecho y por tanto debe confirmarse la decisión o en caso contrario debe ser revocada. Efecto para el que, se deberá establecer, si es procedente Se declare que entre la demandada SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA y el demandante se tuvo una relación laboral desde el 13 de febrero

de 2008 hasta el 15 de octubre de 2016, igualmente, que el señor Berrio Restrepo gozaba de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud desde la fecha que inicio su molestia en el hombro izquierdo y fue despedido sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo, y en consecuencia, es una terminación del contrato de trabajo sin justa causa. Consecuencialmente, se ordene el pago de la indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo desde el 15 de octubre de 2016 y al pago de la sanción de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997 por no mediar autorización del ministerio de trabajo para realizar dicho despido, a la par ordenar el reintegro del demandante al sitio de trabajo y se entienda el contrato sin solución de continuidad. Por último, lo que resulte ultra y extra petita y las costas procesales a cargo de la parte demandada.

TESIS DEL DESPACHO: El despacho sostendrá que al no evidenciarse un despido sin justa causa no es adjudicable el pago de algún tipo de indemnización desprendida de este, dado que en ninguna etapa del proceso se logró evidenciar el vicio en el consentimiento alegado por la parte demandante en la firma de los convenios de terminación de los contratos para que estos puedan ser declarados ineficaces o nulos. De ahí la improcedencia de solicitar permiso para el despido ante el Ministerio de trabajo. En igual sentido, es inviable reconocer la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, la decisión del juez de primer grado será **confirmada,** con fundamento en las siguientes,

5. CONSIDERACIONES

5.1.- Se encuentra que **no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos**, los cuales se encuentran acreditados:

Por parte del demandante:

-El certificado de existencia y representación legal de la empresa SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA [Fls. 14-23].

-Copia del derecho de petición donde se solicitaron copia informal de los 7 contratos suscritos. [Fl. 24].

-Copia del contrato de trabajo suscrito por las partes a término fijo inferior de un año con fecha de inicio del 13 de febrero de 2008 y fecha final del 13 de febrero de 2008 su respectivo convenio de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo el día 02 de abril de 2009 y la liquidación del mismo. [Fl. 25-27].

-Copia del contrato de trabajo suscrito por las partes a término fijo inferior de un año con fecha de inicio del 01 de mayo de 2009 y fecha final del 30 de marzo de 2010 su respectivo preaviso de terminación, su prórroga y la liquidación del mismo. [Fl. 28-31].

-Copia del contrato de trabajo suscrito por las partes a término fijo inferior de un año con fecha de inicio del 08 de junio de 2010 y fecha final del 07 de mayo de 2011 su respectivo convenio de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo el día 15 de agosto de 2011 y la liquidación del mismo. [Fl. 32-34].

-Copia del contrato de trabajo suscrito por las partes a término fijo inferior de un año con fecha de inicio del 16 de septiembre de 2011 y fecha final del 15 de enero de 2012 su respectivo convenio de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo el día 15 de octubre de 2012 y la liquidación del mismo. [Fl. 35-37].

-Copia del contrato de trabajo suscrito por las partes a término fijo inferior de un año con fecha de inicio del 16 de noviembre de 2012 y fecha final del 15 de marzo de 2013 su

respectivo convenio de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo el día 15 de enero de 2014 y la liquidación del mismo. [Fl. 38-40].

-Copia del contrato de trabajo suscrito por las partes a término fijo inferior de un año con fecha de inicio del 16 de febrero de 2014 y fecha final del 15 de junio de 2014 su respectivo convenio de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo el día 15 de octubre de 2016 y la liquidación del mismo. [Fl. 41-43].

-Copia del contrato de trabajo suscrito por las partes a término fijo inferior de un año con fecha de inicio del 16 de marzo de 2015 y fecha final del 15 de julio de 2015, su respectivo convenio de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo el día 15 de febrero de 2015 y la liquidación del mismo. [Fl. 44-46].

-Copia de la historia clínica del señor JORGE ENRIQUE BERRIO RESTREPO. [Fls. 47-74].

Por parte del demandado:

-Copia del contrato de trabajo suscrito por las partes a término fijo inferior de un año con fecha de inicio del 13 de febrero de 2008 y fecha final del 13 de febrero de 2008 su respectivo convenio de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo el día 02 de abril de 2009 y la liquidación del mismo.

-Copia del contrato de trabajo suscrito por las partes a término fijo inferior de un año con fecha de inicio del 01 de mayo de 2009 y fecha final del 30 de marzo de 2010 su respectivo preaviso de terminación, su prórroga y la liquidación del mismo.

-Copia del contrato de trabajo suscrito por las partes a término fijo inferior de un año con fecha de inicio del 08 de junio de 2010 y fecha final del 07 de mayo de 2011 su respectivo convenio de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo el día 15 de agosto de 2011 y la liquidación del mismo.

-Copia del contrato de trabajo suscrito por las partes a término fijo inferior de un año con fecha de inicio del 16 de septiembre de 2011 y fecha final del 15 de enero de 2012 su respectivo convenio de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo el día 15 de octubre de 2012 y la liquidación del mismo.

-Copia del contrato de trabajo suscrito por las partes a término fijo inferior de un año con fecha de inicio del 16 de noviembre de 2012 y fecha final del 15 de marzo de 2013 su respectivo convenio de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo el día 15 de enero de 2014 y la liquidación del mismo.

- Copia del contrato de trabajo suscrito por las partes a término fijo inferior de un año con fecha de inicio del 16 de febrero de 2014 y fecha final del 15 de junio de 2014 su respectivo convenio de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo el día 15 de octubre de 2016 y la liquidación del mismo.

-Copia del contrato de trabajo suscrito por las partes a término fijo inferior de un año con fecha de inicio del 16 de marzo de 2015 y fecha final del 15 de julio de 2015, su respectivo convenio de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo el día 15 de febrero de 2015 y la liquidación del mismo.

5.2 NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RESPECTO A LA INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO EN LOS CONTRATOS A TERMINO FIJO

5.2.1. CONTRATO A TERMINO FIJO Según lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que: "*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.*"

Sin embargo, este tiene unos REQUISITOS que el mismo artículo, regula así:

> *"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."*

Además:

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

5.2.2. En relación con la TERMINACIÓN DEL CONTRATO el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo indica, que

> *"1. El contrato de trabajo termina:*
>
> *a). Por muerte del trabajador;*
>
> *b). Por mutuo consentimiento;*
>
> *c). Por expiración del plazo fijo pactado;*
>
> *d). Por terminación de la obra o labor contratada;*
>
> *e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*
>
> *f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;*
>
> *g). Por sentencia ejecutoriada;*
>
> *h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley; i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.*
>
> *2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente…"*

5.2.2. En relación con la TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo indica, que:

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo**:**

> *A) Por parte del empleador:*
>
> *1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
>
> *2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
>
> *3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
>
> *4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

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.

5.2.3. El Código Sustantivo del Trabajo, respecto del TERMINACIÓN UNILATERAL DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA en su artículo 64, prescribe lo siguiente:

"En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

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

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción."

También la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado con respecto a los contratos a término fijo que ha de considerarse:

"Con el sentido del art. 46 del CST, acorde con el principio de la estabilidad laboral del art. 53 de la Constitución, el contrato a término fijo tiene vocación de ser prorrogable indefinidamente por voluntad de las partes, según el mismo texto del primer inciso de la norma. Inclusive, el legislador también estipula que, si antes de los últimos 30 días del plazo del contrato, los contratantes no manifiestan su voluntad de no seguir con la relación laboral, este se prorrogará por el término inicialmente pactado. Aquí se puede apreciar la distinción legal de que una cosa es la duración del contrato que solo puede ser hasta por tres años y otra es la prórroga de este que puede ser igualmente hasta por tres años." Ver Sentencia Radicado 80455 del 13 de julio de 2022. M.P, Dr. OMAR ANGEL MEJIA AMADOR.

6. DECISIÓN

Para el caso en cuestión, el cual radica en declarar que el despido del señor JORGE ENRIQUE BERRIO RESTREPO, fue sin justa causa y bajo la protección de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, y consecuencialmente, se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo desde el 15 de octubre de 2016 y al pago de la sanción de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997 por no mediar autorización del Ministerio de Trabajo para realizar dicho despido, esta instancia no accederá a dichas pretensiones.

Al respecto esta judicatura reitera que no se evidencia que haya lugar a la declaratoria de un despido sin justa causa y consecuencialmente a ordenar el pago de algún tipo de indemnización desprendida de éste, dado que en ninguna etapa del proceso se logró evidenciar el vicio en el consentimiento alegado por la parte demandante, en la firma de los convenios de terminación de los contratos, para que estos puedan ser declarados ineficaces o nulos.

Así pues, aunque es claro que la práctica de terminación anticipada de los contratos de trabajo a término fijo de la empresa queda en duda, los documentos donde constaba dicha terminación anticipada eran firmados por los empleados, según lo manifestado tanto por la parte demandante como por el testigo llamado a declarar en única instancia; por lo tanto, el demandante manifestó la veracidad de sus firmas y aunque el mismo manifieste el acoso por parte del persona para firmar los mismos, tuvo la oportunidad de hacerlo y de evidenciar el contenido de las mismas, para abstenerse de aceptar dichas condiciones laborales, no obstante aceptó voluntariamente.

Ahora bien, en cuanto a la declaratoria de la estabilidad laboral reforzada, la misma tampoco podrá ser concedida, primero en consecuencia de los argumentos anteriormente expuestos, por la juez de origen, basada en argumentos jurisprudenciales y comparados al caso en estudio, no se acreditan los requisitos para considerarse que el actor estuviese bajo el amparo de la estabilidad reforzada, de conformidad a lo expuesto en la Sentencia T-277 de 2020, pues no pudo demostrarse que a la fecha del despido estuviere incurso de alguna inhabilidad que le impidiera el desarrollo de sus labores, asi mismo, notase como desde siempre se conoció de su problema visual, tanto es asi que siempre utilizaba gafas e incluso de su historia clínica, puede evidenciarse que el déficit visual, no le generaba restricciones laborales –Según la H. Clínica del 29 de enero de 2014; asi mismo, frente al diagnóstico del hombro, la única historia aportada

data de 2012, incluso en la del 19 de julio de esa anualidad, fecha desde y hacia futuro no acreditó el desarrollo de la enfermedad o que tuviere exámenes pendientes de realizar. En ese sentido, se subraya cómo el actor solo unos días después del despido, es decir el 15 de octubre de 2016, recurre nuevamente a consultas médicas, pero se hace la salvedad que ya no había vínculo laboral con la empresa.

En suma, empero, los diagnósticos demostrados por la parte demandante, éstos no tuvieron incidencia o afectación importante en la labor como Guarda de Seguridad y que le impidieran la ejecución de sus funciones de manera normal. Y al no acreditar los requisitos ya indicados para declarar que le asistía el amparo de estabilidad reforzada, no era necesario entonces solicitar autorización al Ministerio de Trabajo. De ahí que el despido fue legal.

Por lo tanto, en consecuencia, de lo anterior, no hay lugar al reconocimiento de la indemnizaciones solicitadas en este asunto las cuales se deriva de una terminación unilateral e injusta, situación que no se logró evidenciar en el presente proceso, tampoco.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** el fallo objeto de consulta, proferido el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en audiencia celebrada el día veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021).

2. **SIN COSTAS** en la presente instancia.

3. **DEVOLVER** el proceso al juzgado de origen.

4. Lo resuelto se notifica a las partes en estados.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO
JUEZA

Firmado Por:
Carolina Montoya Londoño
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 007
Medellin - Antioquia

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: **8c1e0ea6f8908c90f83a4c6be9a9e8f60a115bdaf56ec930c989e634775f0b5e**
Documento generado en 12/12/2022 05:01:59 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica