

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN Medellín, dos (2) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral instaurado por LUIS ANGEL QUINTERO GUIRAL contra NEINCO S.A.S. (Radicado 05088-31-05-001-2019-00387-01).

ANTECEDENTES

El demandante incluyó dentro de sus pretensiones el reintegro a sus labores pregonando una estabilidad laboral reforzada por estar próximo a pensionarse, o en subsidio, la indemnización por despido sin justa causa.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que mantuvo una relación de trabajo con la demandada entre el 01 de abril de 2011 y el 24 de noviembre de 2018 por medio de contratos a término fijo que fueron renovándose, ejecutando el cargo de operario para Industrias Haceb en el puesto de “Solex” dentro del almacén general de materias primas de esa compañía. El 15 de octubre de 2018 recibió un preaviso de terminación de su vinculación siendo informado que en tres meses sería nuevamente llamado, pero como no ocurrió así, acudió a la acción de tutela para obtener el reintegro a su cargo por vulneración a su mínimo vital, la que fue concedida, resultando en su reincorporación a partir del 04 de abril de 2019 en igual cargo, pero en un área externa a las instalaciones de Haceb. El 13 de junio de 2019 fue informado de

la revocatoria de la acción constitucional con la inmediata terminación de su contrato de donde extrae conductas de discriminación y acoso laboral, enfatizando en que para cuando fue despedido sin justa ni legal causa, contaba con 58 años y 8 meses, esto es, a solo 3 meses de arribar a su condición de prepensionado.

La demandada NEINCO S.A.S. se pronunció en oportunidad, admitiendo el contrato de trabajo surgido con el demandante en los extremos temporales indicados, pero aclarando la relación comercial que se sostenía con Haceb para quien el actor prestaba sus servicios. Sostuvo que lo acaecido no fue un despido sino una terminación por vencimiento del término fijo pactado para cuando contaba con 58 años de edad, en la que no opera la protección del pre pensionado. En el escrito, se abstuvo la sociedad de formular excepciones.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello en sentencia del 21 de abril de 2022, ABSOLVIÓ a la demandada de las súplicas invocadas y CONDENÓ en costas al actor, fijando por agencias en derecho la suma equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente.

La representante judicial de la activa se apartó de esa determinación señalando que contrario al criterio de la juez, no basta el vencimiento del término para dar fin a un contrato de trabajo frente a un trabajador intachable, donde debe analizarse la persistencia en el puesto de trabajo con miras al desarrollo de los fines económicos y el objeto social de la compañía.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a la vinculación contractual de carácter laboral presentada entre el demandante y Neinco S.A.S. a través de un contrato de trabajo bajo modalidad fija iniciada el 01 de abril de 2011 y

terminada el 24 de noviembre de 2018 por decisión de la empleadora ante la expiración del plazo pactado (Págs. 20-22 Archivo 01).

Con base a ello y a los argumentos de la alzada, en virtud al principio de consonancia, en esta instancia el problema jurídico que compete a la Sala esclarecer, se sintetiza en determinar si la finalización del contrato que existió entre el señor Quintero Guiral y Neinco S.A.S., se dio bajo condiciones de justicia y legalidad que determinen la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa que contempla el artículo 64 del CST, en tanto dentro de la diligencia que se celebró el 21 de abril de 2022, la parte promotora del juicio desistió de la pretensión principal de reintegro, aceptada debidamente por la directora del proceso (Archivo 03).

Es importante precisar, previo al estudio del conflicto en esta sede, que aunque no resulta patente de los argumentos de la parte demandante si se insiste en que al actor le es aplicable la prerrogativa constitucional de la estabilidad laboral reforzada por estar inmerso en los supuestos de la condición de prepensionado al encontrarse próximo a obtener su pensión de vejez, es claro que como fue enfatizado por la *a quo*, esa protección no da lugar a la indemnización que se busca por medio de esta acción judicial, entendiendo como bien se pregonó en la providencia, que dado el desistimiento presentado sobre la pretensión de reintegro que resultaba ser la consecuencia jurídica del mecanismo de protección constitucional pues lo que se busca es permitir en ese contexto la continuidad de los aportes efectivos al sistema pensional para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez, el análisis debe basarse en la legalidad de la terminación dada para el 24 de noviembre de 2018, puesto que es ese el camino buscado por el actor y no otro, lo que excluye el estudio de esa garantía que la Corte Constitucional ha definido como “*prepensión*”.

En ese orden, no cabe duda que en el asunto que hoy requiere atención de la Sala, la vinculación que unió a las partes se trató de un contrato bajo modalidad fija que se encuentra regulado en el artículo 46 del compendio sustancial de lo laboral, disposición que estipula la renovación automática de los contratos de

trabajo, siempre y cuando no se dé aviso de no prórroga con una antelación de 30 días.

Debe recordarse que está previsto y avalado por la Corte Suprema de Justicia que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. Y, la vinculación de los trabajadores a través de contrato a término fijo goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, desarrolla y termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST (Ver SL3535-2015 y SL 5262-2021).

Bajo ese supuesto, lo que se observa de la documental arribada como único medio demostrativo, es que la actividad productiva contratada para ser desarrollada por el señor Quintero Guiral, tuvo una duración claramente definida que conforme fue pregonado por ambas partes en sus escritos de demanda y respuesta, se fue prorrogando hasta que con fecha del 15 de octubre de 2018 fue remitido al trabajador por parte de la Gerente General de la sociedad preaviso de terminación para el 24 de noviembre de 2018 (Pág.21 Archivo 01), finiquito corroborado por misiva de esta última data (Pág. 22 Archivo 01) por no contar la parte empleadora con intención de su renovación, resultando patente y claro que pese a no contarse con el escrito contractual inicial ni con las constancias de sus prolongaciones por voluntad de ambas partes, no es discutido que la última prórroga correspondió a la de un año iniciada el 24 de noviembre de 2017 (pág. 19 Archivo 01) con lo que no se modifica su naturaleza fija, y se constata, que desde esa fecha y desde antes el trabajador venía consintiendo y arrogando esta modalidad contractual con su firma, contando con el pleno conocimiento del momento en que su vinculación expiraría

En ese contexto, atendiendo a que el aviso de la terminación fue comunicado al empleado con una anticipación de poco más de 30 días, es que se halla debidamente finalizado el contrato bajo los postulados que la ley impone, culminación que no se equipara a un despido sin justa causa, en cuanto esa

causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST que enlista en su literal c) la “*expiración del plazo fijo pactado*” que igualmente se ha encontrado ajustada a la Constitución (Ver SL15610-2016 y SL5262-2021).

Y es que no existe mérito para advertir como lo pretende la recurrente que la hoja de vida intachable y el buen desempeño del colaborador, implique la permanencia en el empleo bajo condiciones imperativas para quien funge como parte patronal, ya que el legislador lo dotó de facultades ligadas a la autonomía y libertad contractual que dan lugar a que el empleador sostenga los nexos de tipo laboral hasta tanto considere que su conveniencia lo amerite, por lo que es el empleador quien decide si continúa o no con los servicios del trabajador contratado, sin que su terminación se considere una vulneración al principio de estabilidad o contravenga los postulados del artículo 53 de la C.P. en la medida en que las relaciones de trabajo pueden ser definidas en el tiempo y, es el empleador quien motivado por las necesidades de la empresa conserva o no con la relación de trabajo, así como el trabajador puede hacer uso de su facultad de dar por terminado el contrato, por lo que si haciendo uso debido de las estipulaciones legales, se da fin a cualquiera de las vinculaciones contraídas partiendo del hecho de un plazo definido, estará esa determinación ajustada a los lineamientos de legalidad, por lo que derruyendo los argumentos de la apoderada apelante, si basta en este caso con el vencimiento del término para rescindir el vínculo con la observación de cumplir con el preaviso exigido por la ley, sin miras al aporte o contribución que su labor haya brindado al objeto social de la empresa, lo que da respeto al principio de la libertad contractual (Ver SL139-2023), consideraciones que resultan suficientes para proceder a confirmar la sentencia apelada que impuso la absolución de todas las pretensiones de la demanda.

Las costas en esta instancia, acorde a lo preceptuado por el artículo 365-3 del CGP estarán a cargo de la parte demandante. Como agencias en derecho se fija la suma de \$200.000.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas.

Costas de la instancia a cargo de la parte demandante. Como agencias en derecho se fija la suma de \$200.000.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

SIN FIRMA POR PERMISO AUTORIZADO



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

REPÚBLICA DE COLOMBIA

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA
EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05088310500120190038701
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: LUIS ANGEL QUINTERO GUIRAL
Demandado: NEICO S.A.S.
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 2/05/2023
Decisión: CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 3/05/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario