

**Concepto 4064
(Enero 14 de 2013)**

Bogotá, 14 de Enero 2013

Señora:

MONICA SANABRIA PEÑUELA

monicas@seminariosandinos.com

ASUNTO: Radicado 80971 TERMINACION CONTRATO A TERMINO FIJO CON TRABAJADOR INCAPACITADO

Cordial saludo:

De manera atenta, damos respuesta a su comunicación, radicada bajo el número del asunto, en la que solicita una consulta sobre la terminación de un contrato a término fijo con un empleado en estado de incapacidad.

El contrato de trabajo a término fijo es una de las modalidades que puede revestir el contrato laboral, el cual se encuentra regulado en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, el cual dispone:

"ARTÍCULO 46. *Contrato a término fijo.- El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.*

1. Si antes de la fecha de 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 año, y así sucesivamente.

Parágrafo.- 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".

Así mismo, el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990 consagra la forma de terminación de los contratos de trabajo, el cual en su literal c) prevé:

“c) Por expiración del plazo fijo pactado

En este orden de ideas, tenemos que sólo cuando la terminación del contrato a término fijo obedece a haber llegado a la fecha convenida por las partes para su finalización y habiéndose cumplido por parte del empleador con el requisito del preaviso en la forma como lo regula el numeral 1° de la primera de la norma transcrita, no se podría aducir que la referida terminación del contrato obedece a la incapacidad o estado de salud del trabajador y en consecuencia el empleador podrá darlo por terminado con base en lo dispuesto en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, mediante aviso al lugar de domicilio o residencia que tenga registrado el trabajador en la empresa.

Para reafirmar lo anterior, la Honorable Corte Constitucional, mediante sentencia T-281 de 2010, ha señalado:

"Por otro parte, en relación con la protección laboral negativa, la ley en mención ordena que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. Sin embargo, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento de tal requisito, tendrán derecho a una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes."

No obstante, y en tratándose de aquellos contratos de trabajo a término fijo que se han venido renovando, para efectos de su terminación cuando el trabajador ha estado incapacitado durante 180 días o más, o cuando el trabajador tenga alguna discapacidad o limitación, o tenga recomendaciones médicas de reubicación, debe tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual prescribe:

"En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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". (Subrayado fuera de texto)

Ahora bien, cuando se trata de trabajadores discapacitados cuyos contratos a término fijo que se han venido renovando, el empleador tiene el deber constitucional de reubicar al trabajador en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades y si ello no fuere posible está autorizado para solicitar el correspondiente permiso a este Ministerio de forma tal que, previo al pago de la indemnización a que hace referencia la norma que nos ocupa, se tenga la certeza que el despido o la renovación del contrato no obedece a su discapacidad. Carece de todo efecto jurídico el

despido o la terminación del contrato de un trabajador por razón de su limitación sin que exista autorización previa de este Ministerio.

Al no producir efectos el despido sin la autorización del Inspector del Trabajo, necesariamente deberá entenderse que la relación laboral continúa vigente hasta tanto no sea concedido el permiso, y en consecuencia, las obligaciones del empleador de igual forma subsisten en cuanto al pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social.

Para finalizar, los contratos laborales a término fijo, pueden ser terminados por las partes, en primer lugar, por la expiración del plazo convenido, en segundo lugar, por un acuerdo entre las partes y adicionalmente por que se configure una de las causales consagradas en la legislación laboral para dar por terminados los contratos con justa causa.

La presente comunicación, se emite conforme a lo señalado en el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011, con la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo, en relación a que los conceptos emitidos por las autoridades no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

MYRIAM SALAZAR CONTRERAS

Coordinadora Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas
Oficina Asesora Jurídica

Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió.