

**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS  
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. 25307-31-05-001-2017-00193-01  
Demandante: **JOSÉ DINAN BERNAL RIVAS**  
Demandados: **BOTERO LOSADA S.A.**

En Bogotá D.C. a los **24 DIAS DEL MES DE AGOSTO DE 2021**, la Sala de decisión Laboral que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo preceptuado en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia proferida el 21 de mayo de 2021, por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot.

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES**

**JOSÉ DINAN BERNAL RIVAS** demandó a **BOTERO LOSADA S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare que entre las partes existió contrato de trabajo a término fijo, que terminó sin justa causa el 21 de febrero de 2017 y en consecuencia se condene a la demanda a pagarle la indemnización por despido injusto, reajuste de cesantías, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones, sanción moratoria, ultra y extra petita y, costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones expuso que entre las partes existió contrato de trabajo a término fijo que tuvo vigencia entre el 23 de noviembre de 2015 y el 21 de febrero de 2017, alegando la demandada la finalización del término pactado.

A la terminación del contrato el salario pagado ascendió a \$1.400.000, que la demandada adeuda la indemnización por despido injusto, reajuste de cesantías, cesantías, intereses, primas de servicios, vacaciones e indemnización moratoria. La jornada laboral era de lunes a sábado de 7:45 a.m. a 12 m. y de 2:00 p.m. a 7:30 p.m. y dos domingos al mes de 10:00 a.m. a 1:00 p.m.

La demanda fue presentada el 22 de junio de 2017, admitida mediante providencia del 7 de diciembre de 2017, la demandada al dar respuesta a la demanda, aceptó parcialmente los hechos y se opuso a las pretensiones afirmando que entre las partes se suscribió contrato a término fijo inferior a un año cuyo término inicial fue de cuatro meses, que el contrato terminó el 21 de febrero de 2017 por las razones que se expusieron en la carta de finalización por no cumplir con la obligación de generar resultados positivos para ventas, que el salario correspondía a 1.7 salarios mínimos mensuales más comisiones sobre ventas y el promedio para la finalización fue \$1.682.049, a la terminación se cancelaron todas las acreencias laborales y la indemnización por terminación del contrato de trabajo. Propuso las excepciones de inexistencia de obligaciones a cargo de la empleadora y a favor del demandante, pago, cobro de lo no debido, mala fe del demandante y prescripción (fls. 3, 26 y 42 – 47 Archivo 01ExpedienteDigital.pdf).

## **II. SENTENCIA DEL JUZGADO**

El Juzgado Laboral del Circuito de Girardot, mediante sentencia de 21 de mayo de 2021, declaró que entre el demandante y la accionada existió contrato de trabajo a término fijo desde el 23 de noviembre de 2015 hasta el 21 de febrero de 2017, declaró probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones a cargo del empleador, pago, y absolvió a la demandada de todas las peticiones. (Archivos 09AudioAudienciaArt.80.mp4 y10ActaAudienciaArt.80.pdf).

## **III. RECURSO DE APELACIÓN**

Contra la decisión de primera instancia, el apoderado del demandante interpuso recurso de apelación y para sustentarlo afirmó:

*“Señora juez respeto a la decisión tomada por el despacho, pero no la comparto, por ende me permito interponer recurso de apelación, para que el Superior en este caso el Tribunal Superior, Sala Laboral conozca de segunda instancia, lo anterior se motiva en el hecho de que en el plenario está plenamente demostrado, que una vez se notificó al demandante la terminación del contrato este estaba, fuera del término para hacerlo y es claro que la misma apoderada de la parte demandada, manifestó que dentro del contrato, era por un año y que se había renovado en 3 ocasiones, que el último contrato que estaba vigente era por un año, y por ende no dan las fechas y no dan lugar aquí vencía el 22 de marzo del año 2017, es decir; faltaba todavía el periodo para completar el año, era lo que hablaba la representante legal de la parte demandada, así las cosas el punto específico es la indemnización, por el despido injusto que se hizo fuera del término, y además el contrato según la misma parte y según lo afirmado, reiteró por la misma representante, era de un año y por ende se debe acceder a las pretensiones, en lo relacionado, como la indemnización del despido injusto, en virtud de que el contrato está vigente para la fecha en que se llevó a cabo este acto, así señor juez con todo respeto impugno lo relacionado a esta parte, ya que está plenamente demostrado en el plenario que el resto de conceptos, fueron cancelados a excepción de esta indemnización que solicita, igualmente, no está probado que la causal haya sido por el bajo rendimiento, no se probó dentro del plenario, que le pagaron unos pocos días por la terminación presuntamente el contrato que iba hasta el 22 de marzo del 2017, pero según la misma representante legal estaba vigente por un año el contrato, lo que sobrepasa esta fecha y por ende está fuera del término, bajo los anteriores argumentos señora juez impetró, recurso de apelación ante el superior inmediato, muy amable.”*

La juez de conocimiento concedió el recurso interpuesto. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente, el 9 de julio de 2021.

#### **IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

En el término concedido en segunda instancia para alegar, el apoderado de la parte demandante presentó escrito, en el que manifestó:

*“La entidad demandada mediante comunicación de febrero 21 de 2017, dio por terminado el Contrato de Trabajo a término fijo que tenía con el señor JOSÉ DINAN BERNAL RIVAS, alegando para ello que no se dio cumplimiento a los presupuestos asignados para el buen funcionamiento de la sucursal de Iván Botero Gómez de la ciudad de Girardot, tal como se puede probar con los resultados y por ende el objetivo no se ha cumplido (sic). Debemos tener en cuenta señor Magistrado, que dentro del plenario en ningún momento se probó cuales eran los objetivos que había fijado la entidad demandada BOTERO LOZADA S.A.S. y de igual forma, no existió durante el periodo laboral ningún llamado de atención, ningún memorando, ningún oficio en donde se requiera al demandante para cumplir los presupuestos, ni existe ningún oficio en donde manifiestan cuales eran esos presupuestos que debía cumplir; es decir, la terminación del Contrato es un argumento inane por parte de la demandada con su causal expuesta. Dentro del plenario se probó plenamente que el contrato de trabajo se prorrogó en mas de tres oportunidades y existe igualmente una adición y modificación del contrato de trabajo suscrito entre la Sociedad Botero Lozada S.A.S. y JOSE DINAN BERNAL RIVAS, el cual no tiene ninguna fecha de creación, no estipula el término del mismo; y por ende, no se puede hablar de una adición del contrato, si no de un nuevo contrato de trabajo, el cual automáticamente se convierte en un Contrato de Trabajo a término fijo por un año tal como lo norma el art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo. Dentro del Interrogatorio de parte llevado a cabo a la representante legal de la entidad demandada, señora ADRIANA HERNANDEZ CALDERON, claramente expresó que cuando fue despedido el trabajador se encontraba en ejecución la prorroga del contrato por el término de un año y no por un periodo inferior, pues claramente expresa que el contrato se había prorrogado por mas de tres ocasiones y por ende tal como lo norma el artículo en cita el periodo pactado era de un año. Esto se encuentra dentro de la grabación o audio de la audiencia celebrada por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot; y es por ello, que la indemnización pagada al trabajador no corresponde al resto del contrato sino a unos pocos días. La controversia se centra, en determinar el periodo del contrato que estaba en ejecución y por ende el valor de la indemnización que se debía pagar al Trabajador y que no corresponde el término señala hasta el 22 de marzo de 2017. Ante la situación planteada señor Magistrado, tenemos que en primer lugar no existe justificación para el despido, a pesar de que la Ley 50 faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, por justa causa o no, y ante este último factor deberá pagar la indemnización y el derecho correspondiente. Así las cosas, señor Magistrado, con todo respeto solicito Revocar la sentencia de Primera instancia y consecuentemente acceder a la pretensión relacionada con la indemnización que se debía pagar al trabajador en el momento de su despido; y consecuentemente, deberá actualizarse sus prestaciones sociales hasta la fecha de cumplimiento del contrato de trabajo. Dentro del proceso aparece plenamente probado los hechos, razonamientos y argumentos que conllevan a solicitar la revocatoria de la sentencia de primera instancia, por cuanto existe sin mayor esfuerzo la prueba de que el contrato se había prorrogado automáticamente a un año tal como lo expresa la misma representante legal de la entidad demandada...”*

La parte demandada no presentó alegatos en el término concedido.

#### IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se sustentó el recurso.

Con base en lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación la controversia en esta instancia resulta de determinar si la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes, se ajusta a la normatividad aplicable.

Para resolver lo pedido, debe tenerse en cuenta que se encuentra demostrado que las partes suscribieron el 23 de noviembre de 2015, contrato a término fijo de cuatro meses y que la terminación ocurrió el 21 de febrero de 2017 (fls.17– 21 y 24 Archivo 10ExpedienteDigital.pdf), por lo que debe recordarse que el artículo 46 del CST al regular el contrato de trabajo a término fijo dispone que debe constar siempre por escrito, su duración no puede ser superior a tres años pero es renovable indefinidamente y sobre la prórroga y terminación del mismo dispone la norma: *“1º) 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. 2º) 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 la norma citada, como quiera que el contrato de trabajo a término fijo suscrito por las partes fue por el plazo inferior a un año (4 meses), se tiene que luego del vencimiento del término inicial, se prorrogó tres veces por el término inicial, así:

TERMINO	FECHA INCIO	FECHA TERMINACION
Plazo inicial - 4 meses	23 de noviembre de 2015	22 de marzo de 2016
Primera prórroga - 4 meses	23 de marzo de 2016	22 de julio de 2016
Segunda prórroga - 4 meses	23 de julio de 2016	22 de noviembre de 2016
Tercera prórroga - 4 meses	23 de noviembre de 2016	22 de marzo de 2017

Ahora bien, se observa que el día 21 de febrero de 2017, el empleador comunicó al demandante lo siguiente:

*“Por medio del presente me permito manifestarle que su contrato de trabajo vence el próximo 22 de marzo de 2017 y no será renovado.*

*Motiva esta decisión los resultados en el cumplimiento del presupuesto del almacén los cuales son bajos y representan pérdidas para nuestra empresa, conocimiento que usted tiene de manera directa y personal por cuanto la administración está a su cargo y en el momento de su contratación se acordó con usted que el propósito general de su labor era el de velar por el cumplimiento de los presupuestos asignados para el buen funcionamiento de la sucursal, pero revisados los resultados, ello no se ha cumplido.*

*Como usted entenderá las ventas son las que nos permiten mantenemos en el mercado y así mantener vigentes los puestos de trabajo y todas las demás obligaciones que como empresarios debemos cubrir, pero los bajos niveles en las ventas de continuar así nos impiden el desarrollo de nuestro negocio.*

*Asimismo, es bueno tener en cuenta los resultados arrojados en la visita de la Dirección Comercial y que le fueron dadas a conocer el pasado 10 de febrero donde se puso en evidencia que no se ejecutan de su parte actividades que son de la mayor importancia para el impulso en las ventas a pesar de haber recibido capacitación, información y haberle brindado ayuda y apoyo para un mejor desempeño.*

*Con su liquidación, estaremos cancelando los días faltantes para el vencimiento, a modo de indemnización por finalizar el contrato antes de la fecha que es hasta el 22 de Marzo, por lo tanto estaremos recibiendo en el lapso de estos tres días, hasta el 23 de Febrero. Este pago estará a su disposición una vez tengamos el resultado de las comisiones. De igual modo le comunicamos que su seguridad social se encuentra al día...”*

De acuerdo con la comunicación, se tiene que el día 21 de febrero de 2017 se comunicó la decisión de no renovar el contrato de trabajo que vencía el 22 de marzo siguiente; sin embargo, en la misma carta se indicó que el contrato finalizaba el 23 de febrero de 2017 y que sería reconocida la correspondiente indemnización equivalente a los salarios faltantes entre la fecha de terminación y la del vencimiento.

Así las cosas, como la finalización del contrato fue el 23 de febrero de 2017, debe concluirse que ocurrió antes de vencerse la última prórroga de cuatro meses, por lo tanto el contrato no se renovó por el término de un año como afirma la parte demandante y si bien la representante legal de la accionada manifestó en el interrogatorio de parte que luego de la tercera prórroga el contrato se renovó por un año y tal declaración podría tomarse como confesión en los términos del artículo 191 del CGP, la misma quedó desvirtuada con la documental allegada por las partes, que demuestran que el contrato nunca fue prorrogado por el término de un año. Pues no existe pacto sobre el particular celebrado por las partes, y respecto al contrato que se allegó, se observa que este se prorrogó de acuerdo

con la ley después del periodo inicial, en las tres oportunidades que permite la norma, esto es por tres veces.

Ahora bien, se advierte que la finalización del contrato de trabajo se comunicó al demandante el 21 de febrero de 2017 y en esta se indicó en primer lugar que el contrato vencía el 22 de marzo de 2017 y no sería renovado, pero a continuación se informó que el contrato terminaría el 23 de febrero de 2017 y se pagarían los días restantes para el vencimiento a modo de indemnización, pago del cual existe constancia en la liquidación final del contrato, en la que se observa que se incluyó el reconocimiento de la suma de \$1.682.049 por concepto de indemnización por despido, valor que es superior a la suma que debía reconocerse entre el 23 de febrero y el 22 de marzo de 2017, pues para la liquidación se tomó un salario superior al de \$1.400.000 que se afirma en la demanda que devengaba para la fecha de terminación del contrato. (fl. 54 Archivo 01ExpedienteDigital01.pdf).

De otra parte, no es posible concluir que con la modificación al contrato de trabajo de fecha 1º de junio de 2016, se haya alterado el término del contrato o que se trate de un nuevo contrato como se afirma en los alegatos presentados en segunda instancia, pues este documento se refirió únicamente a la liquidación y pago de comisiones y nada se dijo sobre el plazo del contrato a término fijo. (fls. 22 – 23 Archivo 01ExpedienteDigital.pdf).

De acuerdo con todo lo anterior, se tiene que el contrato de trabajo finalizó el 23 de febrero de 2017, es decir, antes de que se venciera la última prórroga, sin embargo, como la demandada pagó los salarios faltantes para el vencimiento del mismo, debe absolverse de la petición de indemnización por despido, sin que resulte necesario analizar si la demandada demostró la causal invocada para la terminación y que se relaciona con el incumplimiento de metas o bajo rendimiento del trabajador, pues se reitera la demandada pagó la indemnización por despido correspondiente.

Finalmente, no sobra señalar, que, si bien la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo se comunicó el 21 de febrero de 2017, la misma se realizó dentro del

término establecido en la ley, pues el contrato vencía el 22 de marzo 2017. La circunstancia de que el mes de febrero cuente con 28 días, no define que para efectos laborales no deba estimarse como mes de 30 días, pues debe recordarse que todos los meses deben contabilizarse de 30 días, los que se tienen en cuenta para los efectos laborales esenciales, como por ejemplo para el pago del salario, prestaciones sociales, pagos al sistema de seguridad social, los que además deben contabilizarse como calendario y no como días hábiles, tal como lo ha precisado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia; en efecto en sentencia SL1064-2018, la Sala de Casación Laboral, señaló:

*“...Ahora bien, pese a todo a lo anterior, frente a los reproches fácticos relacionados con el término de duración inicial del contrato y la contabilización de sus prórrogas, que la Corte puede rescatar de todas las acusaciones, lo primero que cabe reiterar es que el Tribunal analizó cabalmente la copia del contrato de trabajo (fol. 46), donde se establece claramente que el contrato suscrito entre las partes era «...a término fijo inferior a un año...», con un término de duración de «195 días», de manera que no incurrió en algún error de hecho protuberante y manifiesto en relación con este tema, pues el término fijo estaba claramente pactado y no podía, por ello, asumirse que el contrato era indefinido o que tenía un plazo diferente al convenido por las partes, como lo aduce la censura. Por otra parte, ese término fijo, al haber sido expresado en días, sin precisión alguna, debía contabilizarse a partir de días calendario y no días hábiles, como lo entendió el Tribunal, pues se trataba de la duración de un contrato de trabajo que, según la propia parte demandante, incluía dominicales y festivos. Adicionalmente, el Tribunal entendió de manera razonable que ese término de 195 días equivalía a «...seis meses y medio...», lo que no luce en manera alguna descabellado, pues los efectos más importantes del contrato de trabajo como el salario, las prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social, entre otros, se traducen efectivamente en meses, y convertidos esos meses en 30 días, como lo ha admitido la Corte en otros ámbitos (CSJ SL3794-2015, SJ SL9147-2015), para efectos prácticos de los contratantes, esos 195 días representan exactamente seis meses y medio...”*

Agotado el temario de apelación, se confirmará la decisión de primer grado y se condenará en costas a la parte recurrente. Fijese como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal vigente.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

## **RESUELVE**

- 1. CONFIRMAR** la sentencia proferida el 21 de mayo de 2021, por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot, dentro del proceso ordinario laboral

promovido por JOSÉ DINAN BERNAL RIVAS contra BOTERO LOSADA S.A., conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia.

2. **COSTAS** a cargo de la parte demandante. Fijese como agencias en derecho un salario mínimo legal vigente.

**NOTIFIQUESE MEDIANTE EDICTO Y CUMPLASE**



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado  
Con aclaración de voto



**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**  
SECRETARIA