



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ
SALA LABORAL

MARCELIANO CHAVEZ ÁVILA
Magistrado Sustanciador

Radicación No. 28-2017-00068-01

Bogotá D.C., Agosto veintiocho (28) de dos mil veinte (2020)

DEMANDANTE: **JAVIER MAURICIO PINILLA RUIZ**
DEMANDADO: **INDUSTRIA MILITAR INDUMIL**
ASUNTO : **APELACION (DEMANDANTE)**

El Tribunal Superior de Bogotá por conducto de la Sala Laboral, desata el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia proferida por el Juzgado 28° Laboral del Circuito de Bogotá el día 25 de junio de 2019, en atención a lo dispuesto en el Artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de Junio de 2020.

El apoderado de Indumil (folio 113 a 120) presentó alegaciones por escrito, según lo ordenado en auto del 7 de julio de 2020, por lo que se procede a decidir de fondo, conforme los siguientes:

ANTECEDENTES

El señor **JAVIER MAURICIO PINILLA RUIZ** instauró demanda ordinaria laboral contra de **INDUSTRIA MILITAR "INDUMIL"** con el objeto de obtener sentencia condenatoria a su favor por los siguientes conceptos (fl. 5):

Prétensión principal:

- 1) Condenar a **INDUMIL** a reintegrar al actor al mismo cargo que desempeñaba al momento del despido, o a otro de igual o superior categoría, y al pago de los salarios actualizados dejados de percibir desde la fecha del retiro y hasta cuando se verifique la reinstalación, y así mismo al pago de los aportes pertenecientes a la seguridad social integral.

Pretensión subsidiaria:

- 2) Ordenar el pago de la correspondiente indemnización por despido, la pensión proporcional de jubilación, la indemnización moratoria y la indexación además de las costas procesales.

La sociedad demandada contestó la demanda (fls. 39 a 50) de acuerdo al auto visible a folio 63. Se opuso a las pretensiones del demandante, proponiendo excepciones de mérito.

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO 28° LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ** en sentencia del 25 de junio de 2019. **ABSOLVIÓ** a la demandada INDUMIL de todas y cada una de las pretensiones incoadas por el señor Javier Mauricio Pinilla Ruíz. **COSTAS** a cargo de la parte demandante, incluyendo como agencias en derecho la suma de \$100.000.

RECURSO DE APELACIÓN

La **parte demandante** presentó recurso de apelación:

REINTEGRO: Señala que el contrato que se firmó en el año 1990 mutó a un contrato a término indefinido, con todas las implicaciones que esto conlleva, coincidiendo en el hecho de que el contrato a pesar de ser un contrato a término indefinido, con plazos de 6 meses cada uno, lo llevan a la condicionalidad del contrato en provisionalidad, con todas las implicaciones que se conocen al momento, señala que se permitirá profundizar y argumentar su recurso de apelación ante esta Corporación en el momento oportuno, para demostrar sus pretensiones.

Con miras a la definición del recurso de apelación, la Corporación solo tendrá en cuenta y se ocupará de los aspectos de la sentencia que para el recurrente le mereció reproche, de conformidad con el principio de *consonancia* establecido en el artículo 66A del CPL y de la S.S., y las siguientes

CONSIDERACIONES

DE ORDEN FACTICO Y JURÍDICO:

La controversia del presente proceso se centra en determinar: **1.** Sí le asiste derecho al señor JAVIER MAURICIO PINILLA RUIZ al reintegro, en los términos indicados en la demanda, así como el pago de los aportes a la seguridad social.

DE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL:

No es objeto de controversia la existencia de la relación laboral que ató a las partes y sus extremos, encontrándose plenamente establecido que el señor JAVIER MAURICIO PINILLA RUIZ laboró al servicio de la entidad demandada, en ejecución de un contrato a término fijo inferior a un año, por un término inicial de 6 meses a partir del **02 de agosto de 1990**, que fue prorrogado automáticamente, ejerciendo como último cargo el de "Profesional VI – 18", en la unidad de negocio: fábrica

Antonio Ricaurte, hasta el día **01 de febrero de 2016**, para un total de 25 años y 5 meses, según certificación obrante a folio 13 del plenario, contrato individual de trabajo (fls. 2 y 3), carta de vencimiento termino pactado (fl. 12) y resolución No. 052 del 8 de abril de 2016, mediante la cual se ordenó el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales a favor del actor (fls. 14 y 15).

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Sea lo primero señalar que, frente al contrato de trabajo el artículo 1° del Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6ª de 1945 señaló que se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el patrono, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia, y este último a pagar a aquél cierta remuneración

Ahora bien, ha de traer a colación la cláusula quinta establecida en el contrato de trabajo que establece:

“DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO: *El presente contrato se considera celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de termino alguno y se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, de seis (6) meses, por el solo hecho de continuar prestando el trabajador sus servicios al patrono con consentimiento expreso o tácito de éste luego de la expiración del plazo presuntivo.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene por acreditado que la modalidad de la vinculación laboral acordada entre las partes, obedeció a la de término indefinido, bajo la modalidad de la figura de plazo presuntivo de 6 meses, prorrogables por periodos iguales.

Frente al tema, destaca la Sala que el Decreto 2127 de 1945, fue expedido con el objetivo de modificar la Ley 6ª de 1945, en especial a lo que se refiere al contrato individual de trabajo, norma que en sus artículos 40 y 43, determina que:

ARTICULO 40. *El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.*

ARTÍCULO 43. *El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo de terminado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por periodos de seis meses.*

De acuerdo con la norma en cita, los contratos que sean indeterminados, o que no se hubiese pactado plazo alguno, tienen una presunción legal de terminación, fijada legalmente por un plazo de 6 meses, con prórrogas por el mismo periodo, como lo prevé el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945.

En concordancia con lo anterior, el contrato de trabajo pactado de manera indefinida con trabajadores oficiales, se entiende celebrado por periodos de seis meses, a no ser que tal cuestión sea modificada a través de negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo, pues de no darse esa exclusión el empleador podrá dar por terminada la relación laboral por expiración del plazo presuntivo o pactado, sin indemnización alguna.

Frente a este aspecto, se debe aclarar que dicho pacto debe contener cláusulas convencionales o contractuales expresas, que no dejen duda de que su intención es la de excluir los periodos de seis meses, así como de eliminar la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento del plazo presuntivo y sancionar al empleador por la terminación unilateral del contrato de trabajo (SL 775 de 2020).

En apego a lo anterior, la celebración de un contrato a término indefinido no desata o elimina el plazo presuntivo establecido de manera legal, puesto que debe mediar una modificación de este con un acuerdo entre las partes para apartarse del mismo, del cual se desprenda la eliminación rotunda de esta potestad.

De acuerdo con la jurisprudencia citada, debe reiterarse que en relación al punto apelado, se concreta en que: i) la figura del plazo presuntivo se encuentra plenamente vigente para los trabajadores oficiales; ii) por ello, cuando no se determine el plazo del contrato de trabajo o se diga que es indefinido, debe entenderse celebrado por periodos de seis meses; iii) y dicha figura puede ser excluida a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones laborales, pero requiere de cláusulas claras y expresas y no de enunciaciones genéricas como la de existencia de un término indefinido (CSJ SL-2717-2018).

En el caso bajo examen, conforme lo probado en el proceso existe cláusula expresa, consignada en el contrato de trabajo celebrado entre las partes (fl. 6 vuelto), se estipuló expresamente el plazo presuntivo en la cláusula quinta, pues en el mismo se lee *"El presente contrato se considera celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de termino alguno y se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, de seis (6) meses, por el solo hecho de continuar prestando el trabajador sus servicios al patrono con consentimiento expreso o tácito de éste luego de la expiración del plazo presuntivo"*, de modo tal que resulta lógico no descartar su existencia, y persistir con su presunción legal, de la cual se encuentra revestido dicho plazo al no haber sido desvirtuado.

Ahora, a folio 12 del expediente se encuentra comunicación No. 01.752.440 con fecha del 3 de diciembre de 2015, mediante la cual se le informa al demandante el vencimiento del término pactado, teniendo en cuenta que la Gerencia General decidió dar por terminado su contrato de trabajo, el cual vencía el 01 de febrero de 2016, finalizada la jornada laboral, esto es, se le comunicó al demandante la terminación del vínculo laboral por expiración del plazo presuntivo, de acuerdo con

lo establecido por el Decreto Reglamentario 2127 de 1945, artículos 40, 43 y 47 numeral a), a partir del 01 de febrero de 2016, norma jurídica a la cual podía acudir válidamente la entidad demandada para la terminación de la relación laboral por el vencimiento del plazo pactado sin tener a cargo indemnización alguna por ello.

Bastan las anteriores consideraciones, para **CONFIRMAR** la sentencia apelada.

COSTAS: Sin costas en esta instancia.

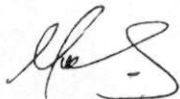
En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ – SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 25 de junio de 2019 por el Juzgado 28º Laboral de Circuito de Bogotá.

SEGUNDO: Sin **COSTAS** en esta instancia.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto, atendiendo los términos previstos en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.



MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA

Ponente

(Rad. 11001310502820170006801)



LORENZO TORRES RUSSY

(Rad. 11001310502820170006801)



RHINA PATRICIA ESCOBAR BARBOZA

(Rad. 11001310502820170006801)