



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**E D I C T O**

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

**H A C E S A B E R:**

Que el treinta (30) de junio dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2020-00223-01 P.T. No. 19.864

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE UVALDA TORRES CARRASCAL.

DEMANDADO: UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR.

FECHA PROVIDENCIA: TREINTA (30) DE JUNIO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada proferida por el JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA de fecha 09 de mayo de 2022 conforme a lo expuesto. **SEGUNDO: CONDENAR** en costas procesales esta instancia a cargo de la demandante, en favor de la demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$400.000, a cargo de la señora UVALDA TORRES CARRASCAL y a favor de la UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR. **TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy siete (07) de julio de dos mil veintitrés (2023).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy once (11) de julio de 2023, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta  
SALA LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RAD. JUZGADO: 54-001-31-05-004-2020-00223-01  
PARTIDA TRIBUNAL: 19.864  
JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA  
DEMANDANTE: UVALDA TORRES CARRASCAL  
ACCIONADO: UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
ASUNTO: CONTRATO DE TRABAJO  
TEMA: APELACIÓN.

**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**  
**MAGISTRADO PONENTE**

San José de Cúcuta, treinta (30) de junio de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta (N. de S.), procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 09 de mayo de 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral seguido bajo el radicado No. 54-001-31-05-004-2020-00223-00 y P.T. No. 19.864 promovido la señora UVALDA TORRES CARRASCAL a través de apoderado judicial contra LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLIVAR.

Abierto el acto por el Magistrado Ponente, la Sala profirió la presente sentencia, previos los siguientes,

**I. ANTECEDENTES.**

La demandante a través de demanda ordinaria laboral de primera instancia solicita que se declare que existió con la demandada un contrato de trabajo a término fijo (no relaciona extremos laborales), que terminó de manera unilateral por parte del empleador sin justa causa, en consecuencia, se condene al pago de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa del contrato a término fijo en la suma de \$49.272.795, al pago de la sanción moratoria por no consignación de las cesantías prevista en el art. 99 de la Ley 50 de 1990, a la indexación, al uso de las facultades extra y ultra petita y al pago de costas procesales.

**II. HECHOS.**

El demandante fundamenta sus pretensiones en los siguientes hechos: sostiene que mantuvo la relación laboral con la demandada en forma continua e ininterrumpida por el término de nueve (9) años, dos (02) meses y quince (15) días, entre el primero (01) de

septiembre de 2009 hasta el (15) de noviembre de 2018, en los siguientes cargos: coordinadora de bienestar universitario, coordinadora egresados y jefe de infraestructura física y logística con un salario de \$5.186.615, en horarios de lunes a viernes de 7:00am a 12:00m y de 3:00pm a 7:00pm, los sábados de 8:00am a 11:00am, recibiendo órdenes de los jefes de cada área; sostiene que el 1º de octubre de 2018 el director de talento humano le comunicó la no prorroga del contrato de trabajo, dándose por terminado el 15 de noviembre de 2018 sin exponer causal del art. 62 del CST generando un perjuicio económico, por cuanto no logró responder con la obligación financiera a favor del banco DAVIVIENDA. Asegura que para el momento de la terminación no le pagaron la indemnización, no le consignaron el auxilio de cesantías a partir del 1º de septiembre de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012, ni del 1º de enero de 2014 al 30 de diciembre de 2014.

### **III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA.**

El apoderado judicial de la **UNIVERSIDAD SIMÓN BOLIVAR** contestó la demanda, negando algunos hechos y oponiéndose a todas las pretensiones, señalando que, la demandante suscribió diferentes contratos a término fijo inferior a un año, los cuales fueron terminados por vencimiento de contrato conforme lo dispone el art. 46 del CST; Aseguró que las cesantías fueron pagadas directamente a la trabajadora junto con las demás acreencias laborales. Propuso como excepciones de fondo la prescripción, la inexistencia de la obligación, el pago, la compensación.

### **IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA, en sentencia de fecha 09 de mayo de 2022, resolvió:

**“PRIMERO.- DECLARAR** la existencia de varios contratos de trabajo entre las partes a término fijo así: del 1 septiembre al 19 diciembre de 2009; del 1 enero al 18 diciembre de 2010; del 11 enero al 17 diciembre de 2011 folio 73 y 76-77 archivo “02poderAnexos.pdf”; del 10 enero a 22 diciembre de 2012 folio 3 archivo (04AnexosLiquidaHistoria.pdf), y folio 73 archivo “02PoderAnexosDemanda” del 16 enero al 31 diciembre de 2013, prorrogado 1 enero 2014 a 15 diciembre 2014, prorrogado 16 diciembre de 2014 a 30 noviembre de 2015; prorrogado del 1 diciembre 2015 a 15 diciembre de 2016, prorrogado 16 noviembre de 2016 a 15 noviembre de 2017, prorrogado 16 noviembre de 2017 a 15 noviembre de 2018, fecha en la que termino la relación contractual por expiración del término según la cláusula 18 sobre no prorroga entendiéndose surtida la comunicación ver contrato inicial de 16 enero de 2013 a 31 diciembre de 2013, y además se le comunica la no prorroga folio 19 archivo “12contestacionDDA” folio 19 en los términos artículo 46 CST subrogado ley 50/90 artículo 3, todo conforme a lo considerado.

**SEGUNDO. NEGAR** la pretensión sobre indemnización deprecada por terminación sin justa causa del contrato de trabajo.

**TERCERO. NEGAR** la pretensión sobre sanción moratoria por la no consignación de cesantías a fondos de pensiones y cesantías, por pago de las mismas en los términos de ley conforme a lo considerado.

**CUARTO. DECLARAR** decisión ínsita conforme a lo considerado sobre las excepciones de mérito propuestas por la pasiva y en cuanto a lo que fue materia de la litis.

**QUINTO. CONDENAR** en costas a cargo de la demandante y a favor de la pasiva, se fijan como agencias \$ 1 Millón de pesos igual a UN (1) S.M.L.M.V., decreto 1724 de 2021 y fundamento costas artículo 365-1 CGP en conc. Artículo 5 del Acuerdo PSAA16-10554 de 2016, las agencias se tendrán en cuenta al liquidar las costas”.

El A quo fundamentó su decisión en que, de las pruebas aportadas y la normatividad aplicable, entre las partes se suscribieron diferentes contratos a término fijo, los cuales fueron terminados en debida forma siguiendo lo establecido en el art. 46 del CST. En cuanto a la sanción moratoria por el no pago de cesantías, se demostró que, el empleador pagó las cesantías ya sea directamente a la demandante o igualmente en algunos años del 2014 al 2017 se pagaron como anticipos y el residuo se pagó al fondo en un menor valor, por lo que, tampoco procede la sanción moratoria.

## **VI. ARGUMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado judicial del demandante, interpuso recurso de apelación en forma parcial, sólo respecto al numeral segundo de la sentencia, en lo pertinente a la negación de la indemnización sin justa causa, alegando que el Juez no le dio el valor probatorio pertinente a los documentos aportados, especialmente a las liquidaciones de las prestaciones sociales desde el 2009 hasta el 2018, por el contrario, solo le dio valor al interrogatorio de la parte demandada cuando dice que se presentó un error en el pago de las liquidaciones en beneficio de la trabajadores, *error que no puede ser normal que se realice en cada anualidad...*, asegura que la parte documental es clara y precisa.

## **VI. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

La apoderada judicial de la demandante sostiene que institución educativa demandada debe pagar la indemnización por despido sin justa causa, ya que no demostró una razón objetiva para dar por terminada la relación laboral en forma anticipada a la vigencia del contrato de trabajo a término fijo.

Asegura que el Juez no dio el valor probatorio a las pruebas aportadas con la demanda; pruebas relevantes, pertinentes y necesarias que demuestran la verdadera relación laborar entre UVALDA TORRES CARRASCAL y la UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR desde el primero (01) de septiembre de 2009 en forma continua e ininterrumpida hasta el quince (15) de noviembre de 2018, entre las pruebas, se encuentran: la liquidación y pago de las Prestaciones Sociales Integrales y el Historial laboral de PROTECCIÓN Pensiones y Cesantías datado el 31/08/2020.

Que las prestaciones sociales integrales que le fueron pagadas a la demandante, en forma continua e ininterrumpida desde el primero (01) de septiembre de 2009 hasta el quince (15) de noviembre de 2018, razón por la que, no le es permitido a la demandada, alegar un error en la realización y pagos de las referidas prestaciones sociales, para

beneficio propio, del cual se considera un acto de mala fe, cuando su aparente error se refleja en todos periodos anuales de estas prestaciones; en el mismo sentido, la historial laboral de la Administradora del Fondo de Pensiones PROTECCIÓN S.A., demuestra que el vínculo al sistema de pensiones, mediante el aportante UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR inició el primero (01) de septiembre de 2009, el cual, registran treinta (30) días cotizados en todos los periodos mensuales de cada año hasta la fecha en que feneció la relación laboral.

Afirma que, en aplicación al principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, la demandante inició la relación laboral con la Universidad Simón Bolívar desde el 1º de septiembre de 2009 según se observa en las certificaciones laborales, y que dicha vinculación se mantuvo de forma continua e ininterrumpida hasta el 15 de noviembre de 2018, pruebas que considera, no fueron valoradas por el A quo.

Señala que, a mediados de diciembre y enero de cada año, la demandante gozaba de vacaciones tal como lo señaló la demandada en el interrogatorio y en ningún momento se le interrumpió la vinculación laboral.

Arguye que el escrito del 01/10/2018, emitido por el Director de Talento Humano de la UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR que puso en conocimiento a la señora UVALDA TORRES CARRASCAL sobre la terminación contractual hasta el 15/11/2018, se interpreta en una terminación anticipada a la vigencia del contrato de trabajo del 01/09/2009, lo que hace procedente el pago de la INDEMNIZACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO SIN JUSTA CAUSA el cual, corresponde al tiempo que faltó para cumplir el plazo pactado en dicho contrato, esto es, entre el 16/11/2018 hasta el 30/08/2019 sobre el valor de la remuneración que devengaba la actora en el 2018.

**La Universidad Simón Bolívar** ratificó los argumentos expuestos en la contestación y solicita confirmar la decisión de primera instancia.

## **VII. CONSIDERACIONES**

**Competencia.** Conforme a lo previsto en el Art. 69 A del CPT y SS adicionado por el art. 35 de la Ley 712 de 2001, esta Sala de Decisión resolverá las inconformidades debidamente fundamentadas durante la apelación y aquellas que sean fuente de derechos ciertos e indiscutibles a favor del trabajador, siguiendo la orientación adoctrinada por la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral en sentencias de radicado SL4981-2017, SL5159-2018 y SL2010 del 2019, entre otras y la sentencia C-968-2003.

En este asunto no es objeto de litigio la existencia del contrato laboral entre la señora Uvalda Torres Carrascal en calidad de trabajadora y la Universidad Simón Bolívar en calidad de empleador, vínculo que se desarrolló mediante contratos a término fijo desde

el año 2009 hasta el 2018 y que durante dicho lapso se reconocieron los salarios y prestaciones sociales en debida forma, sin embargo, respecto al término de la contratación, la apoderada judicial recurrente sostiene que el extremo inicial es a partir del 1º de septiembre de 2009 mediante contratos fijos a un año y que el último fue terminado de forma anticipada por la demandada, razón por la que, **el problema jurídico** a resolver se reduce a determinar si la Universidad Simón Bolívar tiene la obligación de reconocer y pagar la indemnización por terminación anticipada del contrato, correspondiente a los días entre el 16 de noviembre 2018 hasta el 30 de agosto de 2019 sobre el valor de la remuneración que devengaba la actora en el 2018, o de lo contrario, el contrato feneció por cumplimiento del término pactado el 15 de noviembre de 2018 tal como lo resolvió el Juez A quo.

Así las cosas, se hace importante recordar que, para la celebración de los contratos de trabajo, la regla general es la libertad de forma, es decir, las partes pueden exteriorizar su voluntad en cualquier forma (verbal o escrito), y sólo excepcionalmente, cuando por razones de seguridad en las transacciones jurídicas o para proteger a la parte débil de la relación, el legislador establece una determinada formalidad, por lo que, las partes deben avenirse a su cumplimiento a fin de que el acto jurídico sea válido.

De tal manera que, cuando se trate de un contrato a término fijo, el legislador prevé que éste debe constar por escrito, además, el empleador que decide no prorrogarlo debe presentar en un lapso no inferior a 30 días antes de la expiración del plazo, el preaviso pertinente a su trabajador, para comunicar **«...en forma inequívoca, la determinación de no prorrogarlo.»**

Igualmente, se resalta que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia por el hecho de que se prorrogue varias veces (sentencias Rad.20776 del 25 septiembre de 2003, Rad. 27034 del 5 mayo de 2006 entre otras), pues el artículo 46 del CST modificado por artículo 3o. de la Ley 50 de 1990 dispone que si el contrato se pacta por un término fijo inferior a un año, la prórroga sólo podrá hacerse hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, vencidos los cuales el lapso de renovación no podrá ser menor de un (1) año; y su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no puede ser asimilable a un despido, pues constituye un modo legal de terminación, con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. (CSJ rad. 20776 del 25 septiembre de 2003, 10 de mayo 2005, rad. 24636, 27 de abril de 2010, rad. 38190).

Lo cierto es que, la potestad del empleador, contenida en el inciso segundo del artículo 64 del C.S.T., modificado finalmente por el art. 28 de la Ley 789 de 2002, de dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, en cualquier modalidad contractual ya sea a término fijo o con duración indefinida, se sujeta al previo reconocimiento y pago de la indemnización legal que el mismo compendio sustantivo establece, que para el contrato a término fijo, *“...el valor de los salarios correspondientes al tiempo que le faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato...”*

Es oportuno indicar que con ocasión de lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los jueces de instancia gozan de la facultad de apreciar libremente los medios de convicción para formar su convencimiento acerca de los hechos controvertidos, con fundamento en los medios probatorios que más los induzcan a hallar la verdad. En esta dirección y a menos que sus apreciaciones se alejen de la lógica de lo razonable o atenten marcadamente contra la evidencia, el tribunal de casación no puede invadir el espacio de apreciación asignado a los juzgadores, ya que, de hacerlo, se viola su ámbito de libertad legal.

### **Solución del Problema Jurídico.**

Descendiendo al caso en estudio, de las pruebas aportadas al expediente se encuentran las siguientes:

- A folio 68 del PDF02, se encuentra una certificación laboral expedida en el mes de abril de 2018, por la jefe de Talento Humano de la Universidad Simón Bolívar, en la que se constata que la demandante tiene vínculo laboral con la institución mediante contrato a termino fijo desde el 1º de septiembre de 2009 y para esa fecha, ejerce el cargo de jefe de infraestructura física y logística con asignación mensual de \$5.186.615.
- Igualmente, en la misma fecha, la jefe de talento humano discriminó por años, actividades y cargos ocupados por la señora Uvalda Torres Carrascal, en la que indicó:

CARGO	AÑO
Coordinadora de Bienestar Universitario	Desde el 2009-2010
Coordinadora de Egresados	Desde el 2011-2012
Jefe de Infraestructura Física	Desde el 2013 hasta la actualidad

- En constancia del 13 de diciembre de 2018, expedida por la Universidad Simón Bolívar indicó que con la actora suscribió los siguientes contratos:

Que de conformidad con los volantes de pago certificamos que la señora **UVALDA TORRES CARRASCAL** identificada con cédula de ciudadanía N° 60.374.277 de Cúcuta, estuvo vinculada a la institución mediante contratos a término fijo en las siguientes fechas:

TERMINO DE CONTRATOS	PRORROGAS
Desde el 01 de septiembre del 2009 hasta el 19 de diciembre del 2009	NO PRORROGA
Desde el 12 de enero del 2010 hasta el 18 de diciembre del 2010	NO PRORROGA
Desde el 11 de enero del 2011 hasta el 17 de diciembre del 2011	NO PRORROGA
Desde el 10 de enero del 2012 hasta el 22 de diciembre del 2012	NO PRORROGA
Desde el 16 de enero del 2013 hasta el 31 de diciembre del 2013	CONTRATO INICIAL
Desde el 01 de enero del 2014 hasta el 15 de diciembre del 2014	SI PRORROGA
Desde 16 de diciembre del 2014 hasta el 30 de noviembre del 2015	SI PRORROGA
Desde el 01 de diciembre del 2015 hasta el 15 de noviembre del 2016	SI PRORROGA
Desde el 16 de noviembre del 2016 hasta el 15 de noviembre del 2017	SI PRORROGA
Desde el 16 de noviembre del 2017 hasta el 15 de noviembre del 2018	TERMINACIÓN



*y deja sin efecto otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo las que forman parte integrante de este contrato”.*

4. Para el año 2012 no existe contrato de trabajo escrito, sin embargo, se aportaron los volantes de pago en los que se constata que se pagaron 21 días de enero, y por 30 días mensual hasta el 22 de diciembre de 2012 (PDF03-fls-28-40) igualmente, el pago de la liquidación fue por 360 días en el año 2012 (PDF04 FI-3).
5. Para el año 2013, en el PDF02-fls.78-79 y PDF12 fls-11-12, se allegó el contrato de trabajo a término fijo en el periodo desde el **16 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013 (345 días)** y para lo pertinente, en la clausula DECIMA OCTAVA se estipuló: *“El presente contrato incluye, para su terminación legal en la fecha indicada en la clausula 2ª, el preaviso a que se refiere el art. 3º de la Ley 50 de 1990 (Numeral 1), entendiéndose surtida la notificación, por consiguiente es voluntad del EMPLEADOR que no se prorrogue este contrato.”.* de la misma manera, se allegan los volantes de pago, reconociendo 17 días del mes de enero 2013, treinta días de febrero hasta noviembre y 22 del mes de diciembre de 2013 (PDF03- fls. 41-52). Y en la liquidación del contrato, se pagan 360 días laborados para el año 2013 (PDF04-Fl.4).
6. A partir del 23 de diciembre de 2013, no se aportaron contratos de trabajo, pero se allegaron los volantes de pago, donde se observa que se pagaron:
  - 18 días de enero de 2014, 30 días de los meses de febrero a noviembre y 21 días de diciembre de 2014 (fls.53 y 64-PDF03).
  - 18 días del mes de enero de 2015, 30 días de los meses de febrero a noviembre y 20 días de diciembre de 2015 (fl.65 y 79 PDF03), 19 días de enero 2016, 30 días de los meses de febrero a noviembre y 20 día del mes de diciembre de 2016 (fls.77 y 89 PDF03).
  - 21 días de enero de 2017, 30 días de los meses de febrero a noviembre y 30 días de diciembre de 2017 (fl.90 y 101 PDF03).
  - 30 días de enero de 2018, 30 días de los meses de febrero a noviembre y 15 días de noviembre de 2018 (FL.102 y 120 PDF03).

Al revisar la terminación y la liquidación correspondientes a los años 2014, 2015, 2016, 2017 cada una se realizó por un periodo de 360 días y hasta el 15 de noviembre de 2018 por un lapso de 315 días (PDF-04 fls. 5-9).

7. A folio 80 del PDF02 se encuentra la carta suscrita por el director de talento humano y dirigida a la demandante fechada el 1º de octubre de 2018, en la que se le informa que no se prorrogará el contrato, por lo que, la vinculación terminará a partir del 15 de noviembre de 2018.

8. También se aportó la historia laboral en pensiones emitida por PROTECCIÓN S.A., en la que se constata que la demandante cotizó de forma continua e ininterrumpida con el empleador Universidad Simón Bolívar desde el 1º de septiembre de 2009 hasta el 30 de noviembre de 2018. (fls.10-16 PDF04).

Se surtieron los siguientes interrogatorios:

**El señor Rodolfo Pérez Vásquez en su condición de representante legal** de la Universidad Simón Bolívar manifestó bajo la gravedad de juramento aseguró que la entidad suscribió con la demandante varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año; que es falso la continuidad de la prestación de servicios, porque siempre fue inferior a un año y hubo interrupción. Que las liquidaciones realizadas una vez terminaban los contratos de trabajo, corresponde al periodo pactado.

La apoderada judicial de la demandante asegura que, según las pruebas documentales, las liquidaciones fueron hechas por un lapso de 360 días excepto la inicial desde el 1º de septiembre a diciembre de 2009 que fue por solo 120 días. A lo que pregunta: ¿porque las liquidaciones se efectuaron por 360 días si existen unos contratos inferiores a un año? Responde: que la relación jurídica entre la demandante y demandada ha sido inferior a un año y ahí termina el contrato, y que el documento aparezca con 360 días, debe leerse en forma integral, porque en dicho documento establece el inicio y la fecha final de la prestación del servicio. Reiteró que el documento muestra la fecha limite de inicio y terminación del contrato, y si se pagó 360 días no está indicando que eso hubiese sido el término pactado por las partes, la liquidación puede deberse a un error en la misma.

Afirmó que el pago de las cotizaciones a pensión se realizó en forma continua desde el 1º de septiembre de 2009 hasta noviembre de 2018, porque la Universidad tiene una política de pagar esos periodos conforme a las directrices legales para que no quede en un vacío y no haya interrupción de 15 o 20 días si se desea prorrogar esos contratos.

Pregunta la apoderada judicial de la actora: *Doctor Rodolfo, si observamos en esta liquidación que inicio el 1 de septiembre del 2009 hasta diciembre 19 del 2019, efectivamente fueron liquidadas sobre 120 días y no sobre 109 días, también se observa que la formula efectuada por concepto de vacaciones, recae en un valor excesivo a lo que efectivamente debe ser sobre esos 120 días, sírvase manifestar al despacho ¿por qué allí se cancela a la señora Uvalda un valor superior al de la formula?*

*Responde: Bueno está claro que en este primer contrato la fecha de ingreso fue del 1 de septiembre del 2009 y precluyó ese plazo en diciembre del 2009, 120 días, la universidad liquida sobre la base del periodo contratado, repito si existe una diferencia en el pago de ese periodo respectivo, podría obedecer a un error, pero no está indicando que el contrato haya sido por un plazo mayor al que se ha convenido por las partes.*

Por último, aseguró que la causa de la terminación del contrato fue el vencimiento del plazo.

**La señora Uvalda Torres Carrascal** manifestó bajo la gravedad de juramento que, suscribió los contratos de trabajo, sin embargo, asevera que en el del 16 de enero de 2013 que fue puesto para que ratificara su firma, más que revisar el contenido del mismo,

éste se convirtió en un interés legal de la Universidad con la intencionalidad de formalizar frente al Ministerio de Educación Nacional para la acreditación institucional. Asegura que trabajó en la Institución por muchos años de forma continua, muchas veces sin firmar contrato, lo hacía cuando era un requerimiento de talento humano para formalizar los procesos en cada dependencia, en este caso, para formalizar el proceso de acreditación. Ratificó que el contrato del año 2010 fue suscrito por ella, pero no acepta el contenido del mismo, debido a que la prestación se dio de forma continua, porque dice que *los firmaba por la necesidad de organizar la casa al interior del proceso de talento humano*.

Aclaró que los contratos de trabajo firmados, fueron suscritos como una formalidad para los procesos internos de la Universidad, razón por la que desconoce el contenido, porque esos contratos los firmaba en cualquier momento del año con la idea de formalizar la oficina de talento humano, asegura que en un año podía firmar dos o tres contratos, por lo que, no estaba pendiente de su contenido.

Relató que en el año 2018 ocurrieron dos circunstancias que afectaron su vida personal y profesional, una de ellas, ante la existencia de un conflicto entre la sede de Barranquilla y Cúcuta y la segunda su separación, motivo por el cual, desde Barranquilla enviaron a una persona que asegura, invisibilizó sus funciones porque ya no la invitaban a las reuniones, razón por la que, solicitó un traslado a otro cargo y fue negado; luego, en octubre de 2018 le realizaron una cirugía de urgencias y en noviembre de 2018 le terminaron su vinculación. Afirmó que recibió los pagos de las cesantías en los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 por transferencia de nómina, igualmente en los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

## **Decisión.**

Descendiendo al caso en estudio, se advierte que, desde la demanda inicial y en cada etapa procesal, la parte actora pretende la declaración de un contrato a término fijo, pero en forma anual desde el 1º de septiembre de 2009, por lo que, considera que la terminación unilateral del 15 de noviembre de 2018 fue anticipada, siendo procedente la indemnización prevista en el art. 64 del CST hasta el 30 de agosto de 2019.

En este sentido y conforme con las pruebas anteriormente relacionadas, se rememora que el artículo 46 del CST 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.

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.

**PARAGRAFO.** 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”.

Conforme con lo expuesto, el primer contrato suscrito del 1º de septiembre de 2009 finalizó el 19 de diciembre de 2009, terminación que fue previamente informada a la parte actora tal como se lee de las **cláusulas segunda y séptima**, y fue aceptado por la trabajadora al momento de firmar la liquidación del mismo.

Ahora bien, en cuanto a lo declarado por la parte activa respecto a que desconocía el contenido del contrato, argumentando que la suscripción del documento hacía parte de una formalización ante el Ministerio de Educación durante el proceso de acreditación de la Universidad, esta Sala no acepta dichos fundamentos, primero, porque nunca tacho de falsedad el contenido del contrato y segundo, porque tal como se estudio en precedencia, la celebración del contrato de trabajo goza del principio de autonomía de la libertad entre las partes y la demandante desde el inicio de la demanda, aceptó la celebración de los mismos sin hacer mención a vicios del consentimiento al momento de la suscripción; y por último, para el momento en que fue liquidado y se pagó las prestaciones sociales, la trabajadora aceptó y constató el paz y salvo de su empleador, luego entonces, no puede excusarse en la falta de conocimiento sobre el contenido del mismo, pues se itera, son las partes quienes al momento de iniciar una relación laboral deben definir los lineamientos en que se fundara la misma y si deciden optar por un contrato a término fijo, ambas deben someterse a los parámetros de renovación, prórroga o terminación de los mismos, pues solo de esa manera se garantiza el principio de estabilidad por el cual fue creado por el legislador.

Por otra parte, al revisar la totalidad de la documentación aportada, se observa que todos los contratos fueron igualmente suscritos por un término inferior a un año, periodo advertido en el documento, liquidado y aceptado por la trabajadora al suscribir el **PAZ Y SALVO** de las prestaciones sociales, luego entonces, no puede negar el conocimiento del contenido de los contratos si la liquidación de los mismos ratificó el periodo pactado.

Por último, respecto a la continuidad de los aportes a pensión y la liquidación de los 360 días, en el interrogatorio absuelto por el representante legal de la Universidad Simón Bolívar manifestó que los mismos consistían en una política de la institución, con el fin de dar posibilidad de prorrogar los contratos y evitar que los trabajadores queden sin seguridad durante 15 o 20 días, hecho que se evidenció en el presente asunto, y sobre el cual, también aseguró, que la prestación terminaba por el tiempo pactado, asegurando que los 360 días de la liquidación fue un “error”, que benefició a la trabajadora; fundamentos que para esta Sala, no modifican el término de la contratación como lo pretende la parte activa, puesto que tal como se explico en precedencia, el contrato a término fijo es solemne y requiere de ciertos presupuestos que fueron demostrados en este asunto, fue suscrito por las partes, aceptado en instancia judicial, preavisado, liquidado y reconocida cada una de las prestaciones sociales en la oportunidad legal prevista, siguiendo entonces, los parámetros legales; además, las sumas de más

recibidas por la trabajadora, benefician su condición y le permitió gozar de la estabilidad laboral prevista para la modalidad del contrato suscrito.

Así las cosas se reitera, no le asiste razón a la recurrente, porque en los años 2009, 2010, 2011 en los contratos laborales junto con los volantes de pago del año 2012, se especificó un periodo concordante con el término pactado, que se ajusta a las reglas previstas en el art. 46 del CST, al señalar en cada contrato los extremos temporales, lapso que fue aceptado por la trabajadora en la suscripción de las liquidaciones entregadas al fenecimiento de cada uno; luego entonces, no es procedente modificar el término inferior a un año a término anual, ya que los mismo fueron interrumpidos con previo conocimiento de las partes al momento de la firma de los contratos y la liquidación respectiva; de manera tal que, la constancia expedida el 13 de diciembre de 2018 por la demandada, demostró que durante los años 2009-2010-2011-2012, la parte actora gozaba de pleno conocimiento sobre la relación contractual y el término sobre la cual se desarrollaba.

Tampoco es procedente aceptar que el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año inicialmente pactado el 1º de septiembre de 2009 se prorrogó hasta el 30 de agosto de 2019, porque al realizar el ejercicio siguiendo las reglas previstas en el artículo 46 del CST, se llega a la conclusión, de que el mismo terminaba el 16 de noviembre de 2018, acertando la demandada en el término final (menos un día), tal como se analizó en la siguiente tabla.

INICIAL	FINAL	PRORROGA
1 septiembre 2009	19 diciembre 2009	CONTRATO INICIAL
20 diciembre 2009	8 abril de 2010	Primera prorroga
9 abril 2010	27 julio 2010	Segunda
28 julio 2010	16 noviembre 2010	Tercera
17 noviembre 2010	16 noviembre 2011	Anual

Aunado a lo anterior, para el año 2013, las partes suscriben un último contrato fijo a término inferior a un año, desde el **16 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013** (345 días), en el cual, a pesar de haberse estipulado en la CLAUSULA DÉCIMO OCTAVA el preaviso respectivo de terminación, las partes de común acuerdo decidieron prorrogarlo de la siguiente manera:

16 enero 2013	31 diciembre 2013	Contrato inicial
---------------	-------------------	------------------

1 enero 2014	15 diciembre 2014	Primera prorroga
16 diciembre 2014	30 noviembre 2015	Segunda prorroga
1 diciembre 2015	15 noviembre 2016	Tercera prorroga
16 noviembre 2016	15 noviembre 2017	Anual
16 noviembre 2017	15 noviembre 2018	

De manera tal que, al demostrar la demandada que comunicó el PREAVISO del día 1º de octubre de 2018, en la que se le informa a la trabajadora que no se prorrogará el contrato, la desvinculación procedía a partir del 15 de noviembre de 2018, cumpliendo con la normatividad aplicable, lo que procede a CONFIRMAR en su totalidad la sentencia de primera instancia.

Se condenará en costas en esta instancia a la parte vencida en esta instancia, esto es a la demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$400.000 a favor de la demandada.

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **VI. RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada proferida por el JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA de fecha 09 de mayo de 2022 conforme a lo expuesto.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas procesales esta instancia a cargo de la demandante, en favor de la demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$400.000, a cargo de la señora UVALDA TORRES CARRASCAL y a favor de la UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR.

**TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendándose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**NOTIFIQUESE.**



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA  
MAGISTRADO PONENTE**



**DAVID A.J. CORREA STEER  
MAGISTRADO**



**NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES  
MAGISTRADA**