

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007

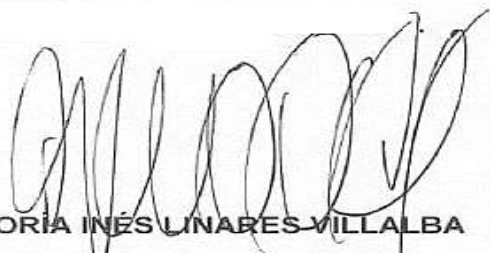
SALA ÚNICA

Radicación:	15759-31-05-002-2020-00075-01
Clase de Proceso:	ORDINARIO LABORAL
Demandante:	LEIDY CAROLINA GÓMEZ MARTÍNEZ
Demandado:	COOTRACERO
Decisión:	CONFIRMA
Aprobada:	Acta No. 208
Magistrado Ponente:	Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

A los ocho (08) días del mes de noviembre de 2021, de forma virtual, conforme a las directrices impartidas por el Consejo Superior de la Judicatura atendiendo a la emergencia sanitaria decretada por causa del CoronavirusCovid-19 en el territorio nacional, los Sres. Magistrados integrantes de la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA, Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO y, Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, quien la preside, discutieron el siguiente proyecto:

1.- PROCESO ORDINARIO LABORAL No. 15759-31-05-002-2020-00075-01adelantado por LEIDY CAROLINA GÓMEZ MARTÍNEZ.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto, el cual es acogido por unanimidad. En constancia se firma,


GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente


EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado


LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO**

***“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007***

SALA ÚNICA

Radicación:	15759-31-05-002-2020-00075-01
Clase de Proceso:	ORDINARIO LABORAL
Demandante:	LEIDY CAROLINA GÓMEZ MARTÍNEZ
Demandado:	COOTRACERO
Decisión:	CONFIRMA
Aprobada:	Acta No. 208
Magistrado Ponente:	Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, nueve (09) de diciembre de dos mil veintiuno (2021).

I. MOTIVO DE LA DECISIÓN

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante, en contra de la sentencia proferida el 24 de septiembre del 2021, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, en la que negó las pretensiones de la demanda y condenó en costas del proceso a la parte accionante.

II. ANTECEDENTES PROCESALES

En los hechos de la demanda se afirma que entre LEIDY CAROLINA GÓMEZ MARTÍNEZ como trabajadora y LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES CIUDAD DEL ACERO -COOTRACERO-, como empleadora existió un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1º de julio del 2017 en el cargo de Auxiliar contable; que el 1º de julio del 2018 fue promovida al cargo de Tesorera, labores que desarrolló en el horario de 8:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 2:00 pm a 6:00 pm de lunes a sábados; se pactó como salario \$1.395.310 pesos mensuales; que a partir del mes de octubre del

2018 recibió como salario \$1.200.000 pesos mensuales, que el 30 de junio del 2020, la empresa accionada terminó la relación laboral de manera unilateral.

Con base en lo anterior, pretende se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, con vigencia del 1° de julio 2017 hasta el 30 de junio del 2020; el cual terminó por causa imputable al empleador. Como consecuencia de lo anterior, se condene al pago de reajuste salarial, diferencias de los conceptos de auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones; dotaciones; subsidio de transporte (Aux. de conectividad), correspondiente a los meses de mayo y junio del 2020; la indemnización por la terminación unilateral del contrato sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST.; indemnización prevista en el artículo 65 ídem, por falta de pago de las prestaciones sociales y salarios a la terminación del contrato de trabajo, indemnización contemplada en el numeral 3ro del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por no consignar en su totalidad lo correspondiente a auxilio de cesantías, sanción consagrada en el artículo 1° de la Ley 52 de 1975 por la no entrega completa de los intereses de cesantías; cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral con el salario realmente pactado, indexación de las sumas reconocidas, ultra y extra petita y las costas del proceso.

COOTRACERO, por intermedio de apoderado dio contestación a la demanda, señalando que la demandante siempre estuvo vinculada mediante contratos individuales de trabajo de forma escrita y plazo menor de un año, respetando íntegramente los artículos 37, 39 y 46 del CST., relación laboral que finalizó por vencimiento del plazo fijo pactado de conformidad con el literal c del artículo 61 ídem. Por tanto, se opuso a las pretensiones y planteó como excepciones de fondo las que denominó: *“Pago, Inexistencia de la obligación, Buena fe en la ejecución contractual”*.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del 24 de septiembre del 2021, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, profirió sentencia en la que declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año entre el 1° de Julio del año

2017 y el 30 de Junio del año 2018; y un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, entre el 1º de Julio del año 2018 y el 30 de Junio de 2019, el cual se renovó por un periodo igual, a partir del 1º de Julio de 2019 y finalizó el día 30 de Junio del año 2020, por decisión unilateral de la empleadora, precedida de una justa causa que consistió en la expiración del plazo fijo pactado; absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en la demanda; declaró probadas las excepciones de *Pago, Inexistencia de la obligación, y Buena Fe en la ejecución contractual*, propuestas por la parte demandada; fijó como agencias en derecho \$80.000 pesos a cargo de la demandante.

Para llegar a esa conclusión, la Juez de instancia señaló que quedó establecido la existencia de dos contratos a término fijo que fueron los que dieron origen a este conflicto jurídico, el primero de ellos en el cargo de Auxiliar contable y el segundo como Tesorera; encontró además que luego de sus prorrogas, obra en el expediente el aviso mediante el cual se dio por terminado el contrato y que el mismo es válido puesto que fue dado con más de 1 mes de antelación antes de la expiración de la última prórroga.

Consideró legal la terminación del contrato en el entendido que, entre las causales previstas en la ley, se encuentra la de expiración del plazo pactado, como ocurrió en el caso concreto, sin que se generara ningún tipo de indemnización a favor de la accionante.

Indicó, que tampoco es cierto que el contrato a término fijo se haya convertido en contrato a término indefinido, por haber seguido prestando los servicios cuando finalizó el término inicialmente pactado, ya que, el artículo 46 del CST., no le da ese alcance a la situación de continuidad en los servicios, pues el hecho de que sea renovable indefinidamente, no quiere decir que se cambie la modalidad contractual, debido a que, con esa dinámica se estaría invadiendo la autonomía de las partes.

El contrato no se le dio por terminado ni durante el periodo del embarazo ni dentro de los 3 meses siguientes al parto, como tampoco durante el periodo de la licencia de maternidad y el periodo de la lactancia, es decir, se respetaron

todos los términos, contrario a lo manifestado por la parte accionante al pregonar una estabilidad laboral reforzada de la trabajadora.

Negó el reajuste salarial, tenido en cuenta la cláusula cuarta del contrato celebrado entre las partes, donde se estableció como salario de \$1.200.000 pesos en el cargo de Tesorera, suma con que se liquidaron las prestaciones sociales y las consignaciones que se realizaron al fondo de cesantías, por tanto, despacho desfavorablemente las indemnizaciones deprecadas.

En cuanto al pago del auxilio de transporte o auxilio de conectividad correspondiente a los meses de mayo y de junio del año 2020, señaló que no eran procedentes, teniendo en cuenta la prueba testimonial y documental, donde se demostró que la accionante estuvo disfrutando a partir de finales de noviembre del año 2019, licencia de maternidad, la cual se cumplía en el mes de abril del año 2020; no obstante, atendiendo el periodo y las restricciones de la pandemia por la Covid 19, existía restricciones para las empresas transportadoras, las cuales conllevaron en el caso de la demandante a unas condiciones especiales, ya que, la empresa no le exigió que concurriera al sitio de trabajo y menos aún le hizo asignación de funciones por dicho periodo, no existió control o supervisión, haciendo hincapié en que a pesar que no estaba prestando el servicio de manera efectiva se le canceló los salarios durante la vigencia de la relación laboral, por lo que concluyó no era dable el pago de dichos auxilios.

IV. RECURSO DE APELACION

Contra la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpone recurso de apelación, sus argumentos:

Los documentos de preaviso del contrato de trabajo que profirió la Cooperativa Cootracero, no pueden ser actos serios, son actos claros del abuso del derecho, no se puede decir en este caso como fue la tesis del despacho, que hubo una modificación tácita de esos preavisos, primero porque las modificaciones tácitas son frutos de acuerdos de voluntades en los que las

partes inician relaciones simétricas y las relaciones laborales son asimétricas y segundo porque el artículo 46 del CST., señala que el contrato se prórroga si no se presenta un preaviso, por ende, no había lugar a prorrogas, en ese entendido se considera que hubo una mutación a un contrato a término indefinido y así debió ser declarado, resulta claro que no terminó por un plazo fijo pactado, por ende, debió concederse la indemnización por despido sin justa causa.

La cláusula cuarta del contrato de trabajo redactada por la empresa Cootracero, es clara y establece que el salario de \$1.395.310 pesos estaba sometido a una condición y era que la trabajadora cumpliera con la totalidad de funciones generales como tesorera, en el presente asunto se demostró que la demandante cumplió con la totalidad de esas funciones, ello se prueba con los certificados de trabajo y el informe que entregó la accionante previo a gozar de su licencia de maternidad.

La cláusula cuarta es precisa y no hay lugar a interpretaciones; la parte contraria pretendió justificar la desmejora salarial en el hecho de que la demandante dejó de prestar funciones como Auxiliar contable, esa tesis no es correcta, máxime si se tiene en cuenta que la nueva Tesorera Claudia Viviana Dueñas, asumió también las funciones de auxiliar contable por un salario de \$1.200.000 pesos, esa situación hace inferir el hecho de que el salario de \$1.395.310 pesos, al contrario de lo que señalado por el despacho, no estaba supeditado a la prestación de funciones como Auxiliar Contable, por lo que debe ser acreedora del reajuste al pago del salario, prestaciones sociales, y pues dado que se trata de una pretensión sucesiva, es procedente un estudio de las indemnizaciones que se solicitaron del artículo 65 del CST.; artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y el atenuante de la Ley 1ra del 75.

En cuanto a el auxilio de transporte, los testimonios señalaron, como a pesar de que las personas no acudían a la empresa, se les seguía pagando auxilio de transporte en los meses que se reclamaron en la demanda, por la sola aplicación del principio del trabajo igual salario igual, se le debió reconocer dicha prestación, si la demandante no prestó los servicios fue por cuestiones

imputables a la compañía, el despacho debió aplicar el artículo 140 C.S.T., relativo al salario sin prestación del servicio por causas o por culpa del empleador o por disposición del empleador, en aplicación de dicho artículo, tiene derecho ya sea al auxilio de conectividad o auxilio de transporte.

V.-ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

5.1. Parte demandante

Señala que no era dable darles efecto a las prórrogas de los contratos a término fijo suscritos entre las partes, dado que fue la empresa la que decidió no prorrogarlos, a través de sendos preavisos. Que no se puede señalar que el contrato no fue prorrogado y luego otorgarle efectos a las prórrogas contractuales.

Reitera los argumentos expuestos al momento de sustentar el recurso de apelación y en consecuencia, solicita acceder a las pretensiones de la demanda, en los términos y efectos en que fueron acreditados los supuestos facticos.

5.2. Parte demandada

Según constancia secretarial, la parte demandada no emitió pronunciamiento alguno dentro del término de traslado concedido.

VI.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

Como los presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

Cuestión Previa

La Sala advierte, que teniendo en cuenta el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y de la S.S., el cual dispone: *«la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación»*.

Lo anterior, implica una restricción o limitación a la competencia funcional del juez de segundo grado, pues le impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en el recurso de apelación interpuesto contra sentencias o autos proferidos por el *a quo*, es decir, la Sala de instancia, no tiene competencia para examinar libremente todos los aspectos de la relación jurídico – laboral, sino solo aquellos que sean controvertidos concretamente en el recurso vertical.

6.1.- Problema jurídico

En el caso que nos ocupa, no se discute la existencia de la relación laboral por la parte demandada. Por tanto, corresponde determinar: (1) Si la A quo, cometió un error de valoración probatoria a la hora de establecer el salario devengado por la demandante. (2) Si las partes que componen los extremos de esta litis, estuvieron vinculados a través de un contrato a término indefinido o varios a término fijo. (3) Si la relación laboral terminó sin justa causa que amerite la orden de indemnización de que trata el art. 64 del C.S.T. (4) si es procedente el Auxilio de transporte o Auxilio de conectividad. (5) Si existen motivos que permitan concluir que la empresa demandada, actuó de buena fe, a fin de exonerarlo de las sanciones moratorias contempladas en los artículos 65 del CST., artículo 99 de la ley 50 de 1990 y artículo 1° de la Ley 52 de 1975.

6.2. Reajuste Salarial

La recurrente señala que la cláusula cuarta del contrato de trabajo es clara y no hay lugar a interpretaciones en que el salario percibido por la demandante obedeció a la suma de \$1.395.310 pesos y no \$1.200.000 pesos, por lo que debe ser acreedora al reajuste del pago del salario.

Para el desenvolvimiento de la problemática debemos indicar que teniendo en cuenta la prueba documental vista a folio 44¹, Carta del 31 de mayo de 2018, con firma de LEIDY CAROLINA GÓMEZ, dirigida al Gerente General de COOTRACERO, en la cual indica:” *Por medio de la presente me permito informarle, la determinación del numeral 23 del memorando emitido por el Consejo de Administración, según Acta 814 LEIDY GÓMEZ, auxiliar contable, termina su contrato el día 30 de junio de lo cual, el consejo de administración informa comunicarle si acepta el cargo de Tesorera, de lo contrario se hará pública la convocatoria para el cargo de tesorera aprobado por unanimidad, de lo cual ACEPTO, el cargo, con las condiciones de reajuste salarial al cargo de tesorería, por el término de un mes por periodo de prueba, teniendo en cuenta que asumiré funciones adicionales del cargo de Auxiliar contable...*”

Folio 33², “CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO. Fecha; 1° de julio del 2018. Cláusula Primera: en el cargo de Tesorera. Parágrafo: la trabajadora tendrá como funciones especiales de Auxiliar contable. Cláusula Cuarta: el empleador pagará a la trabajadora por la prestación de sus servicios un salario de \$1.395.310 pagadero mensualmente, siempre y cuando la trabajadora este cumpliendo la totalidad de las funciones generales como Tesorera, por las cuales se le reconoce la suma de \$1.200.000 y por las funciones especiales de Auxiliar contable la suma de \$195.310 para un total del salario de \$1.395.310 ...” (Subraya la Sala).

Folio 53³, Oficio emitido por la Cooperativa demandada dirigido a la demandante, en el que indica: “*por medio de la presente me permito manifestarle que en virtud a nuestro contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, usted fue nombrada para ejercer el cargo de Tesorera de la cooperativa, y en consideración a que en ese momento no se contaba con Auxiliar contable, le fueron asignadas estas funciones, precisando para tal efecto en la cláusula cuarta: el empleador pagará a la trabajadora por la prestación de sus servicios un salario de \$1.395.310 pagadero mensualmente,*

¹ Carpeta Digital-Primera Instancia-Contestación.

² Ídem

³ Carpeta Digital-Primera Instancia-Contestación

siempre y cuando la trabajadora este cumpliendo la totalidad de las funciones generales como Tesorera, por las cuales se le reconoce la suma de \$1.200.000 y por las funciones especiales de Auxiliar contable la suma de \$195.310 para un total del salario de \$1.395.310. En consecuencia, en que tal como es de su conocimiento a partir del 1° de octubre del 2018, se nombró a la señorita CLAUDIA VIVIANA DUEÑAS, como auxiliar contable de Cootracero, este hecho ha implicado que a partir de dicha fecha usted no está desempeñando funciones como auxiliar contable, sino únicamente como Tesorera, por tal razón su asignación básica mensual de acuerdo a lo establecido en la precitada cláusula cuarta de nuestro contrato, a partir del 1° de octubre del 2018, y por el término del contrato la suma es de \$1.200.000 pesos”

Por su parte, la testigo MARIETA BARRETO MEDINA, contadora de la empresa accionada, señaló frente al tema su examine, que la accionante fungió como Auxiliar contable hasta el mes de mayo del 2018, y a partir del 1° de junio misma anualidad fue designada como Tesorera y con algunas funciones de Auxiliar contable hasta septiembre del 2018, ya que, fue contratada la nueva Auxiliar contable CLAUDIA VIVIANA DUEÑAS, empezando a desarrollar funciones el 1° de octubre del 2018, la demandante a partir de dicha data siguió desempeñando únicamente las funciones del cargo como Tesorera.

CLAUDIA VIVIANA DUEÑAS GOMEZ, narró que inició a trabajar con la empresa demandada el 1° de octubre del 2018, en el cargo de Auxiliar contable y desde el 20 de noviembre del 2019 desempeña también el cargo de Tesorera.

OMAIRA MESA GOMEZ, jefe de talento humano de COOTRACERO, señaló que la actora únicamente para los meses de julio, agosto y septiembre del 2018, recibió como remuneración \$1.395.310 pesos, ya que, a partir del 1° de octubre del 2018 estaba CLAUDIA VIVIANA DUEÑAS GOMEZ, en el cargo de Auxiliar contable.

Teniendo en cuenta la prueba documental y testimonial citada, es notorio para la Sala de decisión, que el salario devengado por la accionante era de \$1.395.310 pesos para los meses de julio, agosto y septiembre del 2018, cuando ejercía el cargo de Tesorera y algunas funciones como Auxiliar contable, que a partir del 1° de octubre del 2018 hasta la terminación del vínculo laboral, percibió como salario \$1.200.000 pesos que correspondía al cargo de Tesorera, por lo que no son de recibo los argumentos de la recurrente, máxime si se tiene en cuenta que no se determinó en el proceso que la accionante a partir del 1° de octubre del 2018, siguiera desempeñando funciones de Auxiliar contable, para que constituyera salario, ya que, no se aportó prueba alguna de ello y dicha carga probatoria le corresponde a quien alega el supuesto de hecho, es decir, la demandante incumplió con la imposición de conformidad con el artículo 167 del CGP. Por ende, no es procedente disponer el pago de ninguna suma de dinero por concepto de reajuste respecto de los valores cancelados en su momento por salarios y prestaciones sociales, por ende, se confirma en este aspecto la sentencia.

6.3 Modalidad del Contrato y su Terminación

El precedente trazado por el órgano de cierre de la jurisdicción laboral, a lo largo de su jurisprudencia, ha enseñado que los empleadores gozan de libertad a la hora de escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, dentro de las variadas posibilidades que le otorga el legislador. Por ello, en principio resulta plenamente legítimo, que el empleador ofrezca a un trabajador la modalidad de vinculación que más convenga o que los dos en cierto punto de su relación laboral decidan, libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra diferente o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad.

El artículo 37 del CST., dispone que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito y para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario, conforme al artículo 45 *ídem*, el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la obra o

labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 ibidem, el contrato de trabajo a término fijo puede ser renovado indefinidamente, bien sea en forma automática o por expreso acuerdo entre las partes (empleador y trabajador). Siempre, observando las siguientes reglas: a) que su término de duración no supere los tres años, por lo que, en caso de prórrogas, éstas deberán efectuarse como máximo por dicho término; y que, 2) cuando se trate de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, el contrato solo podrá prorrogarse por tres periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, el término de renovación no podrá ser inferior a un año.

Respecto a la renovación automática e indefinida que puede recaer sobre los contratos de trabajo a término fijo, la Corte Suprema de Justicia⁴, pacíficamente se ha pronunciado en el sentido que, de darse tal situación, no se nova su duración a indefinida, sino que para que esta variación se genere, es necesario que las partes de mutuo acuerdo, hagan constar dicho cambio; es decir, que se requiere que expresamente el empleador decida transformarlo y sea aceptado por el trabajador.

Ahora, misma Corporación frente al tema de las prórrogas indicó:

“Si lo que pretende el censor es sostener que un contrato a término fijo no puede superar con sus prórrogas un tiempo total de tres años, su entendimiento resulta equivocado, pues tal tope sólo hace referencia al pacto inicial, ya que la norma en cuestión (artículo 46 del CST) contempla expresamente la figura de la renovación y su repetición en forma indefinida, lo cual conduce a concluir que un contrato a término fijo no pierde su condición de tal por el hecho de ser prorrogado sucesivamente más allá de tres años”⁵(Subrayado fuera de texto).

⁴ M.P. Rafael Méndez Arango Rad. 11356 de 1999.

M.P. José Roberto Herrera Vergara. Rad. L7325 de 1995

Y, más recientemente, M.P. Gerardo Botero Zuluaga, sentencia SL9643, radicado 45555 del 03/05/2017

⁵ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Rad. 10825 de 1998.

Bajo este entendido, es claro que las prórrogas sucesivas del contrato a término fijo no desvirtúan tal condición, así como tampoco lo convierten en un contrato de trabajo a término indefinido como lo pretende la recurrente. Así las cosas, dicho plazo se puede renovar indefinidamente, y puede conllevar a que el término inicialmente pactado sea prorrogado; igualmente ocurre con los preavisos establecidos por la Ley, se entiende que los mismos no surten efecto alguno al seguir la trabajadora prestando el servicio.

“De hecho, la ley prevé que los contratos a término fijo se prorroguen automáticamente, si no se ha hecho oportunamente el respectivo preaviso; y aún en caso de que este se hubiera formulado, nada impide que se prescinda de él, y en lugar de que opere la prórroga se suscriba un nuevo contrato, sin solución de continuidad”⁶.

Ahora bien, frente a la terminación del contrato a término fijo, se tiene que si el empleador termina el contrato de manera unilateral antes de la fecha establecida, o si aun habiéndose renovado automáticamente el empleador termina el contrato sin una justa causa comprobada por parte del empleador (consagradas de forma taxativa en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo), se genera a favor del trabajador el pago de una indemnización, que en los términos del artículo 64 ídem, consistirá en el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltará para cumplir el plazo estipulado.

Pero si el empleador pre avisa al trabajador sobre la terminación del contrato a término fijo, con la antelación exigida por la ley (antelación no inferior a treinta (30) días), deberá tenerse claro que en este evento, no se genera el pago de la indemnización de perjuicios pues el artículo 61 ibidem, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990 establece en su literal c) que una de las formas legales de terminar el contrato de trabajo es: *“c) Por expiración del plazo fijo pactado”*.

Para la Sala, no existe dubitación en que la partes suscribieron un contrato a término fijo en el cargo de Auxiliar contable, y posteriormente se suscribió uno nuevo bajo la misma modalidad -término fijo-, prestando la demandante los

⁶ Sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 1° de diciembre de 2009, expediente N° 35.902, M.P. Eduardo López Villegas

servicios de Tesorera, los cuales fueron prorrogados en reiteradas ocasiones, sin que por ello dicha modalidad contractual cambie a un contrato a término indefinido, los cuales se sintetiza así: la demandante inició a prestar los servicios a favor de COOTRACERO, el 01/06/2017, tal y como consta en la copia del Contrato Individual de Trabajo a Término Fijo inferior a 1 año, visible a folio 28 del expediente digital,⁷cuya duración según la cláusula Tercera fue de 3 meses, es decir hasta el 30/09/2017; el 23 de agosto del 2017 (fl.15), la empresa demandada le comunica a la demandante Preaviso de terminación del contrato de trabajo, el cual no se hizo efectivo, ya que la accionante siguió prestando el servicio, efectuándose la primera prórroga comprendida entre el 01/10/2017 a 30/12/2017, 30 días antes de finalizar esta primera prórroga, es decir, 1° de noviembre de 2017, le comunica a la demandante preaviso (fl.19), el cual tampoco se hizo efectivo.

Iniciándose el 01/01/2018 la segunda prórroga, hasta el 30/03/2018, la empresa demandada de nuevo le comunica a la trabajadora preaviso de fecha 30 de enero del 2018 (fl.40), el cual no se hizo efectivo, generándose automáticamente la tercera y última prórroga del contrato que estuvo comprendida entre el 01/04/2018 al 30/06/2018. Es de anotar que durante la vigencia del contrato bajo estudio la accionante estuvo en el cargo de Auxiliar contable.

Ahora, la demandante con comunicado de fecha 31 de mayo del 2018 (fl.41), aceptó el cargo de Tesorera con las condiciones de reajuste salarial teniendo en cuenta que asumiría funciones adicionales del cargo de Auxiliar Contable, en ese orden de ideas las partes suscribieron un nuevo contrato a término fijo inferior a un año⁸, con duración de 3 meses, el cual inició el 01/07/2018, con prorrogas sucesivas la Primera desde el 01/10/2018 al 30/12/2018, el 28 de noviembre misma anualidad, la empresa demandada comunica preaviso (fl.21), el cual no se hizo efectivo; lo que implicó una Segunda prórroga del 01/01/2019 al 30/03/2019; y una Tercera y última prórroga comprendida entre el 01/04/2019 al 30/06/2019; comunicando la empresa accionada preaviso el 7 de mayo de 2019 (fl.22); el cual no se hizo efectivo, cumpliéndose las tres

⁷ Carpeta Digital-Primera Instancia-Contestación.

⁸ Carpeta Digital-Primera Instancia-Contestación folio 33.

prorrogas, ***lo que implicaba que la renovación del contrato no podía ser inferior a un (1) año y así sucesivamente***, como lo establece la norma en cita, es decir, que se tenía que renovar a partir del 01/07/2019 al **30/06/2020**. El 29 de abril del 2020 (fl.43), la empresa accionada le comunicó a la demandante preaviso *señalando “que como el contrato vencía en término el 30 de junio de 2020, se había tomado entonces la determinación de no prorrogarlo aduciendo como motivo para ello la expiración del plazo fijo pactado, a su vencimiento se procede a la cancelación de la liquidación del contrato con sus correspondientes prestaciones sociales”*

Puestas así las cosas, razón le asiste a la Juez de primera instancia cuando afirmó que la terminación del contrato fue de forma legal en virtud del preaviso reseñado anteriormente, pues evidencia que fue hecho con más de 2 meses de antelación a la terminación de la última prórroga del contrato de trabajo a término fijo.

En el sub-examine, no se encuentra esa demostración inequívoca de que se trate de un despido injustificado ni mucho menos que la relación laboral fue muy diferente a la que pactaron las partes al momento de la suscripción del contrato, tal como lo señala el recurrente, por ende, se confirma la sentencia en este aspecto.

6.4. Auxilio de Transporte y Auxilio de Conectividad

El recurrente señala que el auxilio de transporte, a pesar de que las personas no acudían a la empresa, se les siguió pagando en los meses que se reclamaron en la demanda, por la sola aplicación del principio del trabajo igual salario igual, se le debió reconocer dicha prestación, si la demandante no prestó los servicios fue por cuestiones imputables a la compañía, el despacho debió aplicar el artículo 140 C.S.T., relativo al salario sin prestación del servicio por causas o por culpa del empleador, en aplicación de dicho artículo, tiene derecho, ya sea al auxilio de conectividad o auxilio de transporte.

Ahora bien, en la demandada pretensión séptima, se afirma que a la demandante no le fue reconocido el auxilio de transporte (Aux. conectividad) de los meses de mayo y junio del 2020.⁹

La Ley 15 de 1959, aclara que el pago del auxilio de transporte, se hará efectivo solamente por los días en que el trabajador deba incurrir en un gasto para movilizarse a su trabajo, el artículo 2º, indica lo siguiente:

“Establécese a cargo de los patronos en los municipios donde las condiciones del transporte así lo requieran, a juicio del gobierno, el pago del transporte desde el sector de su residencia hasta el sitio de su trabajo para todos y cada uno de los trabajadores cuya remuneración no exceda de (...).

*PARAGRAFO. El valor del subsidio que se paga por auxilio de transporte no se computará como factor de salario **se pagará exclusivamente por los días trabajados.**”* (Negrita fuera de texto).

Mismo artículo y 5º de la Ley en cita, señala que dicho subsidio se conceptualiza como asistencia económica de destinación específica y procede siempre que el trabajador devengue hasta 2 SMLMV; no obstante, su reconocimiento se halla exceptuado a: i) *si el trabajador vive en el mismo lugar de trabajo, es decir, cuando el traslado no le implica un costo o mayor esfuerzo* y, ii) *si la empresa suministra gratuitamente y de manera completa el servicio de transporte.*

En dicho sentido, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 1950-1988, reiterada en la SL2169-2019 y SL955-2021 señaló:

La Ley 15 de 1959, artículo 2º, estableció a cargo de los patronos el denominado auxilio de transporte que explicó como la obligación de pagar al trabajador que reúna los requisitos previstos, el transporte “...desde el sector de su residencia hasta el sitio de su trabajo...”

Se desprende de lo anterior como lógica consecuencia y sin que sea indispensable acudir a los varios decretos reglamentarios cuya vigencia se discute, que no hay lugar al auxilio si el empleado no lo necesita

⁹ Carpeta Digital-Primera Instancia-Demanda-folio 6.

realmente, como por ejemplo cuando reside en el mismo sitio de trabajo o cuando el traslado de éste (sic) no le implica ningún costo ni mayor esfuerzo o cuando es de aquellos servidores que no están obligados a trasladarse a una determinada sede patronal para cumplir cabalmente sus funciones. (...)

De consiguiente, es claro que el Tribunal no incurrió en la aplicación indebida por vía directa que le atribuyó el censor, dado que el auxilio referido se genera en favor de los trabajadores que devenguen hasta 2 veces el salario mínimo, pero sólo en principio, pues por excepción puede ocurrir que el trabajador no lo requiera y si el sentenciador en el caso examinado concluyó que ello era así resultaba improcedente reconocerlo”.

Por otra parte, se hace necesario indicar que el Auxilio de conectividad, que refiere el recurrente está establecido en el Decreto 771 de 2020, precepto legislativo que ha expedido el Gobierno Nacional, a causa de la emergencia sanitaria por la COVID- 19, y que rige a partir de su expedición y publicación 3 de junio del 2020, es decir, posterior al mes de mayo solicitado por la demandante.

Ahora, como pretende el auxilio de conectividad del mes de junio, se debe tener en cuenta que el Decreto mencionado, estableció que el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes **y que desarrollen su labor en su domicilio.**

Teniendo en cuenta las normas y la jurisprudencia traída a colación, el auxilio de transporte tiene como finalidad ayudar económicamente a la trabajadora para su desplazamiento al sitio de trabajo, no obstante, cuando las circunstancias de prestación del servicio no demandan costos de movilización por parte de la trabajadora, de acuerdo con las condiciones descritas líneas atrás, es claro que, no tendrá derecho al pago del auxilio transporte en aquellos días en los que no asista presencialmente al trabajo, dado que no ha incurrido

en un gasto para ir a laboral; asimismo ocurre con el auxilio de conectividad si se demuestra que la trabajadora no necesita del mismo para el desempeño de sus funciones desde la residencia, en aras de aportar al distanciamiento social requerido para preservar la salud y la vida en el marco de la pandemia en mención.

Para el caso bajo estudio, conforme a lo manifestado en los interrogatorios de parte y los testimonios, tanto de la parte demandante como demanda, quedó demostrado que la accionante terminó licencia de maternidad en el mes de abril del 2020, data en que la empresa accionada tenía restricciones en el desarrollo del objeto social, debido a la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión de la pandemia derivada de la COVID-19.; la empresa no le exigió a la actora que asistiera al sitio de trabajo y no le asignó funciones o trabajo en casa, por ende, no le asiste dichos auxilios, ya que no se demostró algún gasto en el que pudo incurrir la demandante, por ende, se confirma la sentencia en este aspecto.

6.5. Indemnizaciones Moratorias artículos 65 del CST, artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y artículo 1° de la Ley 52 de 1975.

Es abundante la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, relacionada con la procedencia de las indemnizaciones moratorias, tanto la prevista en el artículo 65 del C.S.T., como aquella consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, que desde tiempo atrás ha dicho que no proceden en forma automática, por lo que son las circunstancias de cada caso concreto, las que permiten valorar las razones por las cuales el empleador incumplió con la obligación tanto de consignar anualmente las cesantías en un fondo creado para su administración durante la vigencia del contrato de trabajo como la ausencia del pago de prestaciones a la terminación del vínculo laboral. (SL2805-2020 y SL572-2021).

Así las cosas, para la imposición de estas sanciones debe analizarse en cada caso particular la conducta del empleador, toda vez que, en virtud del principio

constitucional relacionado con la presunción de la buena fe,¹⁰ debe establecerse si del comportamiento de ese empleador incumplido puede predicarse lo contrario, es decir, la mala fe; análisis que debe efectuarse, teniendo en cuenta que no basta la simple manifestación efectuada por el empleador demandado de que ha obrado de buena fe, pues es necesario que las razones que plantee tengan la fuerza suficiente para justificar su incumplimiento y que además, sean probadas, teniendo en cuenta lo anterior, se procede a realizar el respectivo estudio.

6.5.1. De la indemnización moratoria artículo 65 del C.S.T.

Para el caso sub examine, la Sala establece que la sociedad empleadora, señaló frente al tema, que una vez, le dio por terminado el contrato, procedió a liquidar las prestaciones sociales, como se observa en la documental visible a folio 61 del expediente, la misma es conducente para establecer el buen proceder de la sociedad accionada. Así las cosas, cumplió con los pagos de prestaciones sociales y salarios a que tenía derecho la accionante, lo que denota una conducta provista de buena fe, como a bien lo tuvo la A quo, en tal sentido, se confirmará la sentencia en este aspecto.

6.5.2. De la Sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y artículo 1° de la Ley 52 de 1975

La indemnización moratoria establecida en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, se causa por el incumplimiento del empleador de consignar anualmente en un fondo autorizado legalmente para el efecto, antes del 15 de febrero del año siguiente, en favor del trabajador, el auxilio de cesantía causado en el año inmediatamente anterior.

Lo anterior significa que al culminar el vínculo contractual le corresponde al empleador pagar directamente al trabajador las cesantías a que haya lugar, causadas a fecha de terminación. SL1451-2018.

¹⁰ Constitución Política, Art. 83.

La sanción del artículo 1° de la Ley 52 de 1975, está relacionada con la obligación que tiene el empleador de pagar los intereses a las cesantías.

Descendiendo al caso en particular, en el plenario quedó demostrado que la sociedad accionada depositó las cesantías a un fondo, hecho que fue probado con las documentales allegadas al plenario durante la vigencia de la relación laboral, la conducta de la demandada fue recta, leal, provista de buena fe, por lo anterior, la exime de pagar dichas indemnizaciones, por lo expuesto se confirma la sentencia recurrida.

Sin costas en esta instancia por no encontrarse causadas.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia recurrida, proferida el 24 de septiembre del 2021, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, por lo expuesto en la parte considerativa.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por no encontrarse causadas.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada