

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

REFERENCIA: CONSULTA DE SENTENCIA
DEMANDANTE: WILLIAM MAURICIO HIDROBO HERNANDEZ
DEMANDADO: ALMACEN D MODA S.A.
RADICACIÓN: 76520310500220190027301

Guadalajara de Buga, Valle, dos (2) de septiembre de dos mil veintiuno (2021),

Conforme lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, la Sala Segunda de Decisión Laboral, procede a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el **grado jurisdiccional de consulta** ordenado sobre la **Sentencia No. 54 del doce (12) de noviembre del año dos mil veinte (2020)**, proferida por el Juzgado segundo Laboral del Circuito de Palmira, Valle, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Teniendo en cuenta que no quedan más actuaciones pendientes, se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA No. 156

Discutida y aprobada mediante Acta No. 31

1. Antecedentes y actuación procesal.

WILLIAM MAURICIO HIDROBO HERNANDEZ, por conducto de apoderada judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la **sociedad ALMACEN D MODA S.A.**, buscando se cancelen los salarios, prestaciones sociales, auxilio de transporte y de vacaciones, seguridad social integral, por el término comprendido entre el 1 de julio a 31 de diciembre de 2019; indemnización por despido sin justa causa y costas procesales.

Como hechos relevantes narró que celebró con la demandada contrato a término fijo el día 7 de septiembre de 2017, con fecha de finalización 31 de diciembre de 2017; que dicho contrato se prorrogó por tres periodos iguales y posteriormente por un año debiéndose extender hasta diciembre de 2019; que el 30 de junio de 2019 el demandado finalizó la relación sin justa causa y sin preaviso. Narró que inicialmente prestó sus servicios en la sede de Buga, pero se le concedió traslado para la sede de Palmira, que su cargo correspondía al de asesor de ventas, que el empleador canceló todas las acreencias laborales hasta el 30 de junio de 2019.

La demanda así presentada fue admitida mediante Auto No. 892 del 20 de agosto de 2019, allí mismo se dispuso notificar dicho proveído.

Una vez se logró la notificación a la sociedad demandada, se fijó fecha para la audiencia única en la que se dio respuesta; en esta diligencia la sociedad admitió unos hechos tales como la suscripción de contrato a término fijo inferior a un año en la fecha relatada

en la demanda, argumentó que el primer periodo fue por 115 días, los dos subsiguientes por 3 meses y el ultimo por un año, mismo que finalizó el 30 de junio de 2019 remitiéndose en forma legal el preaviso de no renovación; negó los demás hechos, se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones denominadas: “cobro de lo no debido y buena fe” (debe indicarse que si bien es cierto el fragmento del archivo No. 3 (min 4: 00 a 35:00) en el que se presentó contestación no es completamente audible, la apoderada de la pasiva compartió escrito que contiene la respuesta que a viva voz expresó, situación que fue admitida dada la inconveniencia tecnológica)

Admitida la contestación, se evacuaron en forma legal las demás etapas y así las cosas, mediante Sentencia **No. 54 del doce (12) de noviembre de dos mil veinte (2020)**, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Palmira resolvió:

“PRIMERO: ABSOLVER a la demandada ALMACENES DE MODA S.A. representada legalmente por el señor ALVARO PELAEZ CASTELLANOS O quien haga sus veces, de todas y cada una de las pretensiones formuladas por el señor WILLIAM MAURICIO IDROBO HERNANDEZ, en su contra

SEGUNDO: Abstenerse de condenar en costas a la parte demandante

TERCERO: Envíese en consulta esta Sentencia ante el Honorable Tribunal Superior de Buga por haber resultado desfavorable a las pretensiones de la parte demandante”

Los fundamentos de su decisión pueden verse transcritos en el archivo No. 5 del expediente digital.

2. Alegatos finales.

Dentro del término concedido a las partes para presentar alegatos, (auto 292 del 26/05/21) ambos extremos se abstuvieron de ejercer su derecho, así se hace constar en el informe secretarial del 4 de junio de 2021, archivo 13 expediente virtual.

3. Consideraciones

3.1. Problema Jurídico

Atendiendo que el presente proceso llegó a esta Sala de Decisión en cumplimiento del grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante, la Sala centrará su análisis en determinar si la sentencia proferida en primera instancia se encuentra a tono con la constitución, la ley y la jurisprudencia.

3.2. Tesis de la Sala

Se advierte que la decisión de primera instancia habrá de ser **CONFIRMADA**, pues tal como se determinó en primera instancia, la relación laboral finiquitó en debida forma.

3.3. Desarrollo del problema planteado.

Sea lo primero indicar, que en la sentencia de primera instancia en su parte motiva se dejó establecido que entre las partes aquí enfrentadas existió un contrato de trabajo a término fijo, que se prolongó en el tiempo, cuyos extremos correspondieron al 7 de septiembre de 2017 y hasta el 30 de junio de 2019, situación que no está en discusión, además porque así fue expresado por cada una de las partes en la demanda y su contestación.

La duda que resulta en el sub judice, es verificar, como se produjo la prórroga de dicho contrato, pues la parte demandante alega que se renovó en periodos iguales así: -desde enero hasta abril del 2018, - la segunda desde mayo hasta agosto del 2018, y -la tercera desde septiembre hasta diciembre del 2018; y que, a partir del mes de enero del 2019, el contrato se renovó por un (1) año o sea desde enero hasta diciembre del 2019.

Por su parte la demandada alegó, que el contrato inicial se pactó por un periodo de 115 días, los dos subsiguientes por 3 meses y el ultimo por un año.

Pues bien, para resolver lo primero que debe indicarse es que el Art. 46 del Código Sustantivo del Trabajo, señala:

“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

Esta modalidad contractual como se ve tiene ciertas particularidades, como lo son la formalidad de ser un contrato escrito, pues esta clase de contrato nunca podrá ser verbal, segundo, la posibilidad de renovarse indefinidamente, de esta manera la celebración de contratos a término definido es una clara muestra del ejercicio de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, quienes determinan las condiciones de durabilidad de la relación de trabajo; otra característica inherente al contrato a término fijo, es que, así subsista la materia de trabajo causa del origen y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones, no da lugar a que se modifique la modalidad contractual, esto es el empleador no está en la obligación de celebrar un contrato de trabajo a término indefinido, como tampoco lo está el trabajador, lo que se asegura es la renovación del contrato en los mismos términos, de no llegarse a presentar escrito de no prórroga.

Ahora, frente al tema de las prórrogas de la mentada modalidad contractual, el Ministerio de Trabajo en concepto Radicado No. 08S12019710500100001380 (11EE2019710500100010317) señaló:

“En concordancia con lo anterior, debe tenerse claro que el contrato de trabajo cuyo término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, y a partir del 4 período el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, término que aplicará para futuras prórrogas de manera indefinida, sin que esto signifique que el contrato laboral se convertirá en un contrato a término indefinido.”

Por último, con relación a la finalización de este tipo de contrato, la Sala de Casación Laboral de la CSJ, en sentencia SL2084-2019 del 30/05/2019, con ponencia del magistrado Rigoberto Echeverri Bueno, expresó lo siguiente:

“En sede de instancia, la Corte considera prudente recordar que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, en los contratos de trabajo a término fijo, «...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...»

Conforme con la disposición transcrita, por regla general, en el interior de nuestro ordenamiento jurídico, a pesar de que el empleador goza de libertad a la hora de escoger, de acuerdo con sus necesidades, la vinculación de trabajadores por medio de contratos de trabajo a término fijo (CSJ SL3535-2015), lo cierto es que las relaciones laborales siguen teniendo vocación de permanencia y, por ello, el solo silencio de las partes frente a la expiración del plazo fijo pactado equivale a su tácita reconducción, por un periodo igual. Asimismo, para que no opere dicha prórroga automática y se finiquite definitivamente la vinculación laboral, la ley le exige a las partes la presentación oportuna del denominado preaviso o desahucio, que no es otra cosa que un escrito en el que se consigna explícitamente «...su determinación de no prorrogar el contrato...»

Ahora bien, por los especiales e importantes efectos que tiene la referida comunicación, es necesario que se exprese por escrito y, lo más importante, que contenga clara e inequívocamente la mencionada «...determinación de no prorrogar el contrato...», pues, como ya se dijo, cualquier silencio, vacío o duda al respecto lo transforma la ley en una prórroga automática o tácita reconducción del vínculo laboral.”

Descendiendo a las pruebas adosadas al expediente, se advierte entonces que la relación laboral que vinculó a los contendientes fue pactada mediante la modalidad de contrato a término fijo inferior a un año, por un período inicial de 115 días, conforme se deduce del documento arrimado al plenario tanto por el demandante (fol. 4 a 6) como por la demandada (fol. 40 a 42), allí consta, que la empresa D MODA S.A., en calidad de empleadora contrató los servicios del actor en calidad de trabajador para el cargo de Asesor En Ventas, con un salario básico de \$ 737.717 pesos mensuales, pagaderos en forma quincenal con fecha de iniciación el 7 de septiembre de 2017 y fecha de vencimiento el día 31 de diciembre de 2017 para desempeñar sus labores en la ciudad de Buga, asó lo puntualizó acertadamente el juez de primera instancia. Es de resaltar, que la cláusula tercera de dicho contrato estipula:

TERCERA: DURACION DEL CONTRATO. El término inicial de duración del contrato será el señalado arriba. Si antes de la fecha de vencimiento de este término, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato con antelación no inferior a (30) días, éste se entenderá prorrogado por un periodo igual al Inicialmente pactado. Por tratarse de un contrato a término fijo inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.

Ahora bien, a folio 43 se aprecia un escrito remitido con destino al señor HIDROBO HERNANDEZ fechado al 31 de diciembre de 2017, en el que le informa que su contrato de trabajo fue renovado hasta el 31 de marzo de 2018, con firma de aceptación del actor, lo que evidencia que la prórroga no se efectuó por un termino igual al inicialmente pactado sino uno inferior, equivalente a 90 días; el día 20 de febrero de 2018, (fol. 44) la demandada informó al actor que el contrato de trabajo que vencía el 31 de marzo de 2018 no sería renovado. Posteriormente mediante comunicado de fecha 31 de marzo de

2018 (folio 45) se le indicó que su contrato de trabajo será renovado hasta el día 30 de junio 2018, misiva que fue rubricada por el actor.

A folio 46 aparece escrito de fecha mayo 5 de 2018, en el que se le informa al demandante que el contrato de trabajo que vencía el 30 de junio de 2018, no sería renovado, pero a folio 47 aparece nuevo escrito de fecha 30 de junio de 2018, en el que le informa que el contrato de trabajo sería renovado hasta el día 30 de junio 2019, documento que cuenta igualmente con firma del actor.

Finalmente, a folio 48 aparece el aviso que hace la empresa al señor William Mauricio Hidrobo Hernández con fecha 20 de mayo de 2019, en el que le informa que su contrato de trabajo vence el 30 de junio de 2019, y que no será renovado.

Se llamaron a declarar igualmente al representante legal de la demandada y a dos testigos, quienes manifestaron lo siguiente;

Álvaro Peláez Castellanos: Representante legal demandada (min 45:25 Archivo 3 expediente virtual)

Admitió conocer al demandante desde el año 2017 aproximadamente; que laboró al servicio de la demandada desde el día 7 del mes de septiembre de ese año mediante contrato a término fijo en la ciudad de Palmira y se desvinculó por vencimiento del contrato el 30 de junio de 2019, que el cargo desempeñado era de asesor de ventas, manifestó no recordar el salario devengado por el actor, reiteró que el contrato finalizó por vencimiento del mismo y no renovación; y aseguró que a la terminación no se le quedó debiendo nada. Narró las fechas de cada contrato así: del 07/09/17 a 31/12/17 se renovó por convenio entre las partes desde el 01/01/18 al 31/03/18 seguidamente del 01/04/18 al 30/06/18 y el último contrato se pactó por un año desde el 01/07/18 al 30/06/19; indicó que al demandante se le envió carta donde se le informaba no renovación del contrato y el demandante firmó las renovaciones, manifestó que el primero contrato fue por 115 días, 2 prorrogas fueron por 3 meses y uno por un año; comunicó que los jefes inmediatos del actor eran los administradores del punto de venta de las ciudades de Palmira y de Buga.

Erika Alexandra Gómez Ramírez (min 55:34 Archivo 3 expediente virtual)

Narró que laboró al servicio de la demandada como jefe de gestión humana, que conoció al actor por haber ingresado a trabajar con la sociedad en la ciudad de Buga para la temporada de fin de año de 2017, que posteriormente cuando se abrió una plaza en Palmira y conociendo sus dificultades para movilizarse hasta Buga se le facilitó traslado para aquella ciudad, que el actor se desempeñaba como asesor en ventas, que el salario devengado era el mínimo mensual vigente y recibía el auxilio de transporte y el valor de dominicales y festivos que trabajaba; comentó que el actor se desvinculó por finalización del contrato y que en esa última oportunidad no hubo renovación; que se le pagó toda la liquidación con todas las prestaciones sociales de ley, sin que se le quedara adeudando nada y todo fue pagado a tiempo y no se le quedó debiendo nada; dijo que al actor se le informó con 30 días antes, de la finalización sobre la no renovación; que en la empresa incluso se hace con 40 días para que la carta llegue a las diferentes ciudades donde están los trabajadores, que al actor se le entregó citación para examen de egreso; que el pago de la liquidación se realizó en efectivo y el actor firmó en aceptación; indicó que el contrato inicial fue de 115 días y los 2 siguientes fueron de 90 días y el último fue de 1 año que finalizó el 30 de junio de 2019; indicó que fueron 3 prorrogas y el último que fue a un año.

Lina Marcela Banguero Díaz (Min 1:08:53 Archivo 3 expediente virtual)

Informó que laboró por temporadas el servicio de la demandada, que el último periodo fue de enero a junio de 2019, que el cargo desarrollado fue de cajera; manifestó que conoció al demandante desde 2016 en la misma empresa pero en el almacén de niños, que queda en el viaducto; que sus contratos eran por 3 meses, indicó que los contratos no se prorrogaban automáticamente, sino que se firmaban se escaneaban, es decir llegaba otro documento en el que avisaban si se prorrogaba o no; manifestó que trabajó con el actor por el termino de 6 meses en la ciudad de Palmira.

De lo traído al proceso como prueba logra advertir esta corporación, sin mucho esfuerzo, que el **contrato inicialmente** pactado (07/09/17 a 31/12/31, por 115 días) se entendió renovado, pues no reposa aviso de terminación, sin embargo, con el documento que se suscribió en esa última fecha 31 de diciembre de 2017, las partes modificaron el término convenido en un principio por uno inferior, situación que no esta prohibida, teniendo en la mira además que para la modificación del término la norma no exige un plazo determinado, como si aparece para la extinción del vínculo; con respecto esa **primera prórroga**, se tiene que corrió entre el 01/01/18 al 31/03/18 por 90 días y que pese a la notificación de no renovación que en principio se comunicó, las partes convinieron continuar su ejecución, así entonces hubo una segunda prórroga que se surtió entre el 01/04/18 al 30/06/18 también por 90 días; y ya la tercera y ultima prórroga fue pactada por el término de un año el cual indefectiblemente corría entre el 01/07/18 al 30/06/19.

La tesis que se sostiene, tiene asidero en la sentencia SL1405-2015, en la que la corte analizando un caso en el que si se violó la norma (art. 46 CST), consideró:

“En este orden de ideas, la situación fáctica comparada con la norma que se denuncia como violada, conduce a prohiar la decisión que adoptó el Tribunal, pues no solo se hizo una cuarta prórroga por tiempo inferior al que permite la norma, es decir, se actuó en contra de una disposición de orden público que contiene el mínimo de derechos que tiene el trabajador en relación con los contratos a término fijo sino que, también, se puede observar que todos los “otro si” se firmaron cuando ya faltaban menos de treinta (30) días para vencerse el contrato, es decir, ya se sabía, que el contrato se renovarían automáticamente; lo único que hicieron las partes fue variar el período de esa renovación automática volviéndola contractual. Esto solo podía haber si se ajustaba a la norma.”

Finalmente, se recuerda que dicho contrato no fue renovado más, pues quedó plenamente probado que previo a la llegada de ese último plazo 30/06/19, la parte demandada, con antelación no inferior a 30 días, esto es, el día 20 de mayo de 2019, avisó al demandante el vencimiento del contrato y su intención inequívoca de no prorrogarlo, como lo autoriza el artículo 46, ya citado.

Colofón de lo expuesto, al no existir razones ni argumentos para modificar el fallo de instancia se torna imperativa su confirmación, advirtiéndose adicionalmente que la totalidad de las pretensiones de orden económico, pendían de la definición del anterior punto.

6. COSTAS

No hay lugar a imponer condena en costas en esta instancia, como quiera que el conocimiento del asunto derivó del ejercicio del grado jurisdiccional de consulta.

6. DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada identificada con el **No. 54 del doce (12) de noviembre de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Segundo**

Laboral del Circuito de Palmira, Valle, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **WILLIAM MAURICIO HIDROBO HERNANDEZ** contra **ALMACEN D MODA S.A.**, conforme a las razones que anteceden.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: DEVUÉLVASE la actuación al juzgado de origen, una vez en firme la presente sentencia.

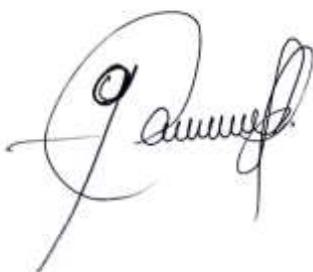
CUARTO: NOTIFÍQUESE la presente decisión mediante la fijación en edicto por el término de un (1) día.

CÚMPLASE

Las Magistradas,



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS

MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR
(Ausencia justificada)

Firmado Por:

Consuelo Piedrahita Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

b4d370d0353b2e4399f6ad3c297069d4c38c6964be923b287efce18a2ab682ac

Documento generado en 02/09/2021 02:17:19 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>