

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00297-01
DEMANDANTE: LESTER JOSÉ TURBAY MONTENEGRO
DEMANDADO: EMDUPAR SA ESP
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, veintisiete (27) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 12 de julio de 2022, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. LAS PRETENSIONES

Pretende el demandante que se declare: *i)* la existencia de un contrato individual de trabajo; y *ii)* la ineficacia del despido del señor Lester José Turbay Montenegro. En consecuencia, solicita que se condene a la demandada a *iii)* reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría; *iv)* al pago de los salarios, prestaciones sociales legales y convencionales, vacaciones y aportes a seguridad social integral dejados de percibir desde la fecha de desvinculación hasta que se haga la reinstalación.

Subsidiariamente, solicitó que el contrato terminó de manera unilateral y sin justa causa. Consecuencialmente, que se condene a la pasiva al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST, así como la establecida en la convención colectiva de trabajo. Del mismo modo, deprecó la indemnización moratoria por *falta de pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones a la terminación de la relación laboral.*

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00297-01
DEMANDANTE: LESTER JOSÉ TURBAY MONTENEGRO
DEMANDADO: EMDUPAR SA ESP

2. LOS HECHOS

En síntesis, relató el demandante que suscribió contrato a término indefinido con Emdupar SA ESP, para desempeñar el cargo de Auxiliar de Apoyo de Cartera, desde el 23 de junio de 2015, en la ciudad de Valledupar, devengando un salario inicial de \$1.916.386; fue trasladado el 18 de noviembre de 2015 al cargo de Auxiliar Administrativo de Facturación y, finalmente, el 14 de septiembre de 2018 se le designó como Auxiliar Administrativo de Atención al Usuario, con un salario final de \$2.357.085.

Acotó que fue afiliado del Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, Corporaciones Autónomas, Institutos Descentralizados y Territoriales de Colombia – Sintraemsdes, entre el 23 de septiembre de 2015 y el 22 de diciembre de 2018. Además, que fue beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre esa organización sindical y Emdupar, con vigencia inicial a partir del 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017, posteriormente prorrogada hasta el 28 de diciembre de 2018.

Refirió que en el artículo 38 del texto extralegal se dispuso que *la empresa Emdupar SA ESP solo podrá despedir a un trabajador por justa causa, de lo contrario pagará una indemnización (...)*. Agregó que, por aplicación del principio de autonomía de la voluntad, la empleadora, en la Convención Colectiva de Trabajo decidió inaplicar la terminación presuntiva de los contratos a término indefinido de sus trabajadores oficiales.

Señaló que, en fecha 21 de diciembre de 2018, la empleadora decidió dar por terminado el contrato de trabajo del actor sin justa causa, haciendo uso de la *terminación presuntiva del vínculo de que trata el artículo 2.2.30.6.4 del Decreto 1083 de 2015*.

2. LA ACTUACIÓN

La demanda fue admitida mediante auto del 19 de noviembre de 2019, y una vez notificado ese proveído a la demandada, procedió a dar contestación admitiendo la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, cargos desempeñados y forma de terminación del vínculo. También aceptó la existencia de la convención colectiva de trabajo, su

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00297-01
DEMANDANTE: LESTER JOSÉ TURBAY MONTENEGRO
DEMANDADO: EMDUPAR SA ESP

depósito, vigencia, prórroga y que el señor Turbay Montenegro era beneficiario de la misma.

Por otro lado, negó que en la Convención Colectiva de Trabajo se hubiera pactado la inaplicación de la terminación presuntiva a los contratos de trabajo a término indefinido de los trabajos oficiales y aclaró que aquello si se acordó en el Acta Extra Convencional No. 001, donde se dejó estipulado que, a partir del 21 de noviembre de 2019 quedaba excluida de los referidos contratos, pero solo desde el momento de la suscripción de ese documento.

De conformidad con lo anterior, se opuso a las pretensiones esgrimiendo que la renuncia a la aplicación del plazo presuntivo para los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales de Emdupar se pactó cuando ya el demandante no se encontraba vinculado a la entidad, por lo que no podría ser objeto de su aplicación, teniendo en cuenta que allí no se fijaron efectos retroactivos.

En desarrollo de su oposición, invocó las excepciones de mérito que denominó «*Legalidad de la terminación del contrato de trabajo*», «*Pago e inexistencia de la obligación alegada por el demandante*», «*Prescripción*» y «*Buena fe*».

3. SENTENCIA CONSULTADA

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia de fecha 12 julio de 2022, donde se resolvió:

PRIMERO: Absolver a la demandada Empresa de Servicios Públicos de Valledupar – Emdupar SA ESP de las pretensiones de la demanda que en su contra formuló el señor Lester Turbay Montenegro, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: Declarar probada la excepción de fondo de Inexistencia de la obligación propuesta por la demandada, Empresa de Servicios Públicos de Valledupar – Emdupar SA ESP, de conformidad a la parte motiva de la providencia.

TERCERO: Condenar en costas al señor Lester Turbay Montenegro y se fijan agencias en derecho conforme al artículo 366 del CGP, una vez quede en firme la providencia.

Para arribar a esa decisión, citó el artículo 469 del CST, exponiendo que la convención colectiva de trabajo debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00297-01
DEMANDANTE: LESTER JOSÉ TURBAY MONTENEGRO
DEMANDADO: EMDUPAR SA ESP

depositará necesariamente en el Departamento Nacional del Trabajo, advirtiéndole que el incumplimiento de alguno de aquellos requisitos conlleva a que la convención no produzca efecto alguno. Para apoyar ese criterio, trajo a colación la sentencia CSJ SL378-2018, donde se refiere sobre el deber del juzgador de verificar el cumplimiento de tales presupuestos, entendidos no solo como una exigencia legal sino como un requisito ligado a la prueba de existencia del texto convencional y la certeza de aquello frente a las partes y terceros.

Aplicando esos parámetros, dijo que se encuentra acreditada la afiliación del demandante al sindicato, de conformidad con el folio 68 del expediente, pero advirtió que no se aportó prueba de la existencia del texto convencional invocado, toda vez que no fue aportado al proceso la copia del texto con la respectiva nota de depósito ante el Ministerio del Trabajo, echándose de menos también la acreditación de que fuera prorrogada hasta el año 2018, como se sostuvo en la demanda.

Sostuvo que, en vista de lo anterior, como no existe plena prueba de los derechos convencionales que reclama el demandante, devienen improcedentes las pretensiones deprecadas en el escrito introductorio, que dependen de la acreditación de aquel supuesto. Agregó que, en el hipotético caso en que se hubiera acreditado la existencia de la convención y su prórroga, en ninguno de los artículos de del texto extralegal se señala que no se le daría aplicación al plazo presuntivo para la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales vinculados a Emdupar, dado que, aquella estipulación fue pactada en acta extra convencional que comenzó a regir a partir del 21 de noviembre de 2019, por lo que, para la fecha en que finalizó el contrato del actor, el texto legal acusado se encontraba vigente.

Con ello, negó la pretensión principal de ineficacia, así como la indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta que se demostró que, conforme la carta enviada por Emdupar al trabajador, el vínculo laboral finalizó con sustento legal.

5. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad correspondiente, el vocero judicial de Emdupar presentó escrito de alegatos solicitando la confirmación de la decisión, reiterando los argumentos que esgrimió en el trámite de la

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00297-01
DEMANDANTE: LESTER JOSÉ TURBAY MONTENEGRO
DEMANDADO: EMDUPAR SA ESP

primera instancia y acogiendo los vertidos en la determinación que le puso fin.

De su orilla, la parte demandante guardó silencio.

II. CONSIDERACIONES

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

En vigencia del artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, procede el grado de jurisdicción de consulta en dos casos: *i)* cuando las sentencias de primera instancia fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador o afiliado o beneficiario, si no fueren apeladas y *ii)* cuando las sentencias de primera instancia fueren adversas a la Nación, al departamento o al municipio o a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante. En nuestro caso, procede al ser totalmente adversa al trabajador.

1. PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con los antecedentes planteados, se tiene que el problema jurídico a resolver por esta Sala se concreta en establecer si fue errada la decisión del juez de primer grado en cuanto negó las pretensiones principales y subsidiarias por no haberse acreditado en debida forma la existencia de la convención colectiva de trabajo que las sustenta. En caso negativo, determinar si procede la ineficacia deprecada y las condenas consecuentes, por haber sido despedido el demandante por expiración del plazo presuntivo habiéndose pactado su exclusión, o si, en su defecto, debía imponerse la indemnización terminación del contrato sin justa causa solicitada subsidiariamente.

2. TESIS DE LA SALA

Se aparta la Sala de la posición de la *a quo*, en razón que Emdupar, en su contestación, aceptó expresamente la existencia y validez de la

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00297-01
DEMANDANTE: LESTER JOSÉ TURBAY MONTENEGRO
DEMANDADO: EMDUPAR SA ESP

convención colectiva de trabajo, su vigencia y prorrogas, por lo que, de conformidad con la jurisprudencia vigente, no era dado al administrador de justicia entrar a verificar el cumplimiento de las solemnidades previstas en el artículo 469 del CST.

No obstante, lo anterior, se confirmará la decisión absolutoria, en razón que la parte demandante no acreditó que las partes, individual o colectivamente, hubieran eliminado la aplicación del plazo presuntivo, teniendo en cuenta que el simple señalamiento de un término indefinido no tiene la vocación de alterar o eliminar esa figura establecida legalmente.

3. DESARROLLO DE LA TESIS

Para desatar en debida forma el problema jurídico puesto en consideración de esta Colegiatura, lo primero que debe aclararse es que no existe discusión sobre la existencia del contrato de trabajo que existió entre las partes, sus extremos y forma de terminación.

Como viene de historiarse, el juzgador de primer grado encontró que no era posible proceder al estudio de las pretensiones reclamadas, debido a que la parte interesada no aportó el texto de la convención colectiva de trabajo invocada con la nota de depósito correspondiente, incumpléndose la solemnidad prevista en el artículo 469 del CST.

Al respecto, en primera medida, debe recordarse que en desarrollo de la carga de la prueba prevista en el artículo 167, la jurisprudencia, en sentencias como la CSJ SL465-2018, ha advertido que *«[...] quien pretenda hacer valer un derecho convencional debe demostrar el cumplimiento del depósito de la convención colectiva [...]»*.

Es por ello que, la alta corporación ha enseñado que el presupuesto del depósito de la convención colectiva, consagrado en el artículo 469 del CST, no solo debe ser advertido como indispensable para predicar su existencia, sino también su validez. En efecto, tal requisito se eleva como un acto solemne e indispensable para que el acuerdo extralegal del que se trate, produzca efecto; de tal suerte que para que nazca a la vida jurídica y produzca efectos de igual estirpe es necesario que la convención se consigne en un escrito, se extienda en tantos ejemplares cuantas sean las partes contratantes y, además, que uno de aquellos se deposite en el

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00297-01
DEMANDANTE: LESTER JOSÉ TURBAY MONTENEGRO
DEMANDADO: EMDUPAR SA ESP

Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los quince días siguientes al de su firma, solemnidades sin las cuales «*la convención no produce ningún efecto*»¹.

Sin embargo, la misma corporación, en sentencia SL9510-2017, reiterada por la sentencia SL166-2019 ha previsto que «*cuando el hecho materia de prueba ad substantiam actus no está en entredicho, sino que su existencia se da por descontada, por haber sido aceptada por la parte contraria y ser por lo tanto indiscutida, la presencia material del documento respectivo se torna innecesaria y hasta superflua por sustracción de materia*».

En desarrollo de ese criterio, se ha dispuesto que, cuando en un proceso judicial las partes aceptan expresa o tácitamente, la existencia, la validez o la vigencia de la convención colectiva, no le es dado al administrador de justicia entrar a verificar el cumplimiento de las solemnidades previstas en el artículo 469 del CST.

Así lo explicó la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL1643-2021, que dice:

Frente a tal aspecto huelga indicar que esta Sala de la Corte, en diferentes oportunidades, ha sostenido que, si los litigantes aceptan la existencia de la convención colectiva, ello implica que tal aspecto queda por fuera de la cuestión litigiosa. En decisión CSJ SL, 22 ago. 2012, Radicado 37572, se reiteró la CSJ SL, 28 jul. Radicado 10475, en la que se dijo:

Resulta evidente entonces que las partes no desconocieron la existencia y eficacia de los pactos colectivos que rigieron sus relaciones de trabajo, por lo que este hecho no era materia del litigio, quedando sujeto a prueba únicamente cuáles de los beneficios extralegales allí consagrados le fueron reconocidos al demandante.

Al respecto es pertinente traer a colación el criterio de la Corte reafirmado en sentencia de 4 de junio de 1998 (Rad. 10658), que resulta enteramente aplicable al caso. En dicho fallo se dijo lo siguiente:

“...conviene reiterar que en principio la existencia de la convención colectiva debe acreditarse en el proceso mediante la aportación de su texto auténtico con la respectiva constancia de depósito oportuno, a menos que el tema esté fuera de toda cuestión litigiosa porque las partes coincidan en reconocer la vigencia de un determinado acuerdo convencional...”

Si bien el criterio jurisprudencial se refiere específicamente al caso del reconocimiento por las partes de la vigencia de una convención colectiva, igual cabe decir cuando se trata de pactos colectivos cuya existencia y vigencia no son materia de discusión, por haberlos reconocido expresamente

¹ CSJ SL3098-2021

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00297-01
DEMANDANTE: LESTER JOSÉ TURBAY MONTENEGRO
DEMANDADO: EMDUPAR SA ESP

los litigantes (subrayado fuera de texto) (el subrayado de los párrafos 1 y 5 es de la Sala, los demás del texto original).

Bajo ese contexto, el juzgador de primera instancia erró al descartar la existencia de la convención colectiva de trabajo por la carencia de la nota de depósito del texto allegado, dado que Emdupar contestó admitiendo sin salvedad alguna los hechos 18 a 21 de la demanda, que se refieren al acuerdo colectivo celebrado entre la empresa y Sintraemsdes, la vigencia inicial, su prorroga y que el señor Turbay Montenegro fue beneficiario de aquel; habilitándose así su valoración para definir el litigio.

La parte demandante sostuvo que en el artículo 38 de la Convención Colectiva de Trabajo 2016-2017, se pactó que la empresa Emdupar solo podría despedir a un trabajador por justa causa, decidiendo inaplicar la terminación presuntiva de los contratos a término indefinido de sus trabajadores oficiales. En ese sentido, expuso que el despido del que fue objeto por parte de la empresa, en uso de esa figura, desconoció lo acordado en el texto extralegal, procediendo por ello declaratoria de la ineficacia de ese acto o, subsidiariamente, que fue injusto.

Frente al tema planteado, resulta pertinente recordar lo preceptuado por los artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945, recopilados en el Decreto 1083 de 2015, cuyo tenor literal establece:

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

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

Las normas transcritas establecen que «*el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno*» deben entenderse celebrado por periodos de seis en seis meses, de manera que puede ser terminado por la expiración del plazo pactado o presuntivo, como lo prevé

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00297-01
DEMANDANTE: LESTER JOSÉ TURBAY MONTENEGRO
DEMANDADO: EMDUPAR SA ESP

el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945. En ese sentido, la terminación del contrato de trabajo por finalización del plazo presuntivo es una causa legal, que no constituye despido sin justa causa.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que la ley establece una suerte de presunción legal, de que el contrato de trabajo pactado de manera indefinida con trabajadores oficiales se entiende celebrado por periodos de seis meses, a no ser que tal cuestión sea modificada a través de negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo. En esos términos lo expresó desde sentencia del 21 de febrero de 2005, con radicación No. 23957², en la que señaló:

El plazo presuntivo es el imperio de la ley en favor del Estado cuando funge como empleador y por ende de la sociedad sobre la voluntad de las partes. La ley presume que en todo contrato laboral concertado por aquél, la ausencia de una estipulación sobre la duración del contrato implica, aunque parezca contradictorio, la fijación de un plazo de vigencia del contrato de seis meses según el Decreto 2127 de 1945. La presunción es legal, y por eso tanto en la contratación individual como en la colectiva, las partes pueden acordar lo contrario y apartarse del plazo presumido por el legislador. Y aquí, como ocurre con el régimen de los contratos a término fijo, con los cuales la identidad es manifiesta, en los gobernados por el plazo presuntivo la intención que exprese una de las partes de no prorrogar el contrato solamente es unilateral en apariencia, porque el imperio de la ley impone un contexto contractual en el cual se asume que las partes convinieron la fijación de un plazo semestral.

Ha definido el órgano de cierre de la especialidad ordinaria laboral que cuando las partes, a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo, consientan en apartarse de la figura del plazo presuntivo, tienen que elaborar cláusulas convencionales o contractuales expresas, que no dejen duda de que su intención es la de excluir los periodos de seis meses, así como eliminar la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento del plazo presuntivo y sancionar al empleador por la terminación unilateral del contrato de trabajo. También tiene adoctrinado que no basta con que en el contrato de trabajo se estipule el *término indefinido* para que se entienda excluido del plazo presuntivo, sino que se requieren cláusulas que eliminen rotundamente la potestad del

² Reiterada, entre otras, en las sentencias del 30 de junio de 2005 con radicado N° 24607, del 28 de mayo de 2008 con radicación N° 31490, del 30 de septiembre de 2008 con radicado N° 32558, del 24 de marzo de 2010 con radicación N° 34584, del 2 de mayo de 2012 con radicado N° 39479 y del 12 de febrero de 2014 con radicación N° 39773.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00297-01
DEMANDANTE: LESTER JOSÉ TURBAY MONTENEGRO
DEMANDADO: EMDUPAR SA ESP

empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, por expiración del plazo presuntivo³.

Así, el Alto Tribunal ha definido que:

[...] desde el punto de vista jurídico, la Corte siempre ha reivindicado la necesidad de que las partes dejen sentada su voluntad de eliminar el plazo presuntivo, a través de cláusulas claras, expresas y lo suficientemente entendibles, y no a través de conjeturas, suposiciones o enunciaciones genéricas como la del término indefinido, de manera que esa es la orientación jurisprudencial que debe considerarse actualmente vigente.

Por ello, la Corte debe reiterar que su doctrina en torno al punto abordado en los cargos, desde el punto de vista jurídico, se concreta en que: i) la figura del plazo presuntivo se encuentra plenamente vigente para los trabajadores oficiales; ii) por ello, cuando no se determine el plazo del contrato de trabajo o se diga que es indefinido, debe entenderse celebrado por periodos de seis meses; iii) y dicha figura puede ser excluida a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones laborales, pero requiere de cláusulas claras y expresas y no de enunciaciones genéricas como la de existencia de un término indefinido. Sentencia SL2717 de 2018)

Trazados esos derroteros, al examinar las disposiciones convencionales aplicables aportadas al expediente se encuentra que la cláusula 5 de ese texto establece que «[...] *para todos los efectos jurídicos y laborales, el personal al servicio de Emdupar SA ESP, son trabajadores oficiales y vinculados por contratos de trabajo a término indefinido y a término fijo, los cuales tendrán los beneficios de acuerdo a lo que se establezca en esta convención (...)*»; seguidamente el artículo 38, citado por el demandante como base de su pretensión, dispone que *la empresa Emdupar SA ESP solo podrá despedir a un trabajador por justa causa, de lo contrario pagará una indemnización [...]*».

De la lectura de esas cláusulas, y de las disposiciones restantes del acuerdo convencional, encuentra la Sala que la convención colectiva no estipuló de manera clara, expresa e inequívoca que se debía eliminar el plazo presuntivo, tampoco se previó la no aplicación o el remplazo de tal causa legal de terminación del contrato de trabajo a los trabajadores oficiales beneficiarios de los textos convencionales.

Téngase en cuenta que, de conformidad con lo explicado, el simple señalamiento en el contrato de trabajo de un *término indefinido* no tiene la vocación de alterar o eliminar el plazo presuntivo establecido legalmente; y

³ Al respecto ver, entre otras, las sentencias del 30 de septiembre de 2008 con radicación N° 32558 y del 12 de febrero de 2014 con radicado N° 39773.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00297-01
DEMANDANTE: LESTER JOSÉ TURBAY MONTENEGRO
DEMANDADO: EMDUPAR SA ESP

por tal razón, si el contrato consagra simplemente una *duración indefinida*, queda inmerso en la estipulación legal por virtud de lo cual *el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses*.

La Corte Suprema de Justicia, al analizar un caso de similares contornos, en sentencia CSJ SL993-2023, expuso:

Además, las cláusulas que se refieren a la garantía de estabilidad en el empleo o régimen de contratación, de manera genérica, aluden al contrato a término indefinido, por lo que, a partir de ellas, tampoco era posible concluir la existencia de un acuerdo para dejar de aplicar el plazo presuntivo.

También resulta inane que el demandante sostenga, a partir de la facultad que las partes tienen para acordar condiciones diferentes al plazo presuntivo (artículo 43 del 2127 de 1945, recopilado en el artículo 2.2.30.6.7 Decreto 1083 de 2015) que los textos extralegales estudiados eliminaron la posibilidad de finalizar el contrato por la expiración de dicho término, pues, se reitera, ello no se manifestó de manera expresa, por lo que el Tribunal no incurrió en error evidente al considerarlo así.

También, en la CSJ SL1707-2023 se dijo:

Para una mayor explicación, de la transcripción de las disposiciones convencionales resulta claro que se estipula una garantía especial de estabilidad en relación con la terminación del contrato, sujeta a las justas causas legales, e inclusive, se cataloga que la protección no será contraria a la pertinente para el contrato a término indefinido, luego resulta evidente que no existe una prohibición para dar por terminado el contrato de trabajo, y que se estipula la posibilidad de terminar de manera unilateral el vínculo. El hecho de que diga que no será contraria al contrato a término indefinido, no permite a la Sala establecer que de manera inequívoca se estableció la modificación de la vinculación.

[...]

Y, el hecho de señalar que no se podrá dar por terminado el contrato mientras subsistan las causas que le dieron origen, no implica que el contrato no pueda darse por terminado, puesto que se permite su finalización siempre y cuando se ajuste a las causas legales y justas, luego ello no excluye que operé el plazo presuntivo establecido por la ley.

Así las cosas, como las normas convencionales estudiadas no eliminaron de manera expresa la posibilidad de que la empresa finalizara los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales por expiración del plazo presuntivo, era viable que acudiera a tal figura.

Ahora bien, no pasa por alto la Sala que, al contestar la demanda, Emdupar refirió que suscribió Acta extra convencional No. 001 del 21 de noviembre de 2019 con Sintraemsdes, donde se pactó que *«todo trabajador que haya suscrito contrato a término indefinido con la empresa Emdupar SA ESP hasta el día 31 de diciembre de 2019, a partir de la firma de la presente*

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00297-01
DEMANDANTE: LESTER JOSÉ TURBAY MONTENEGRO
DEMANDADO: EMDUPAR SA ESP

acta quedará excluido de la aplicación del término y/o plazo presuntivo de que trata el artículo 2.2.30.6.4 del Decreto 1083 de 2015 o cualquier norma que los modifique o adicione». Seguidamente, en el párrafo de ese texto se aclara que se entenderá que la voluntad de las partes es que quede eliminada en su totalidad la terminación del Contrato de Trabajo por el Vencimiento del Plazo Presuntivo de que trata la norma para los trabajadores que hayan suscrito con la empresa Emdupar SA ESP contrato de trabajo a Término Indefinido en la fecha establecida en el párrafo primero; por lo tanto, el Empleador no podrá terminar unilateralmente este tipo de contrato por expiración del plazo presuntivo. Sin embargo, de conformidad con su literalidad, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo del actor finalizó el 22 de diciembre de 2018, con anterioridad a la celebración del acuerdo, resulta claro que lo acordado no cobija su situación individual.

De conformidad con todo lo expuesto, no se acredita ningún presupuesto para declarar la ineficacia del acto de terminación del contrato de trabajo del demandante, por lo que debe negarse esa pretensión, junto a las demás que dependían de ese supuesto. Los argumentos vertidos en párrafos anteriores también sirven para negar la declaratoria de despido injusto planteada subsidiariamente, teniendo en cuenta que la empleadora acudió válidamente a la figura del plazo presuntivo para dar por terminado el vínculo que la unía con el hoy demandante.

Bajo esos presupuestos, habrá de confirmarse la decisión de primer grado, pero por las razones expuestas por esta Sala. No se impondrán costas en esta instancia, por estarse surtiendo el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia – Laboral administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida el 12 de julio de 2022, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, por las razones aquí expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00297-01
DEMANDANTE: LESTER JOSÉ TURBAY MONTENEGRO
DEMANDADO: EMDUPAR SA ESP

TERCERO: En firme esta decisión, devuélvase el expediente a su lugar de origen para lo pertinente.

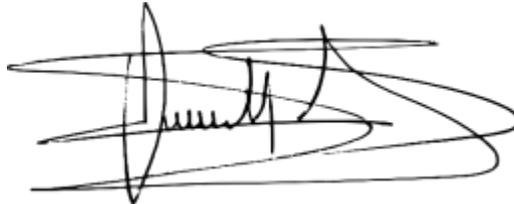
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado