

Doctor

EDGAR ROBLES RAMÍREZ

Magistrado Ponente

Sala Civil – Familia – Laboral

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA

E.

S.

D.

REFERENCIA:	DEMANDA ORDINARIA LABORAL
DEMANDANTE:	SOLANGE CALDERÓN GARZÓN
DEMANDADO:	TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A.
RADICACIÓN:	41001310500120170058701

LEIDY JULIETH QUIGUA CELIS, abogada en ejercicio, identificado con la cédula de ciudadanía No. 12.193.696 de Garzón – Huila y portador de la Tarjeta Profesional No. 119.731 del C. S. de la Judicatura, obrando en mi condición de apoderada Judicial del **TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A.** dentro del asunto de la referencia, respetuosamente me dirijo a su Honorable Despacho dentro del término hábil para ello, con la finalidad de allegar mis alegaciones finales en los siguientes términos:

Atendiendo el contexto de la decisión, para esta defensa resulta desatinado que el despacho en su sentencia declare que entre la demandante **SOLANGE CALDERÓN GARZÓN** y mi representada **TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A.** existió un contrato de trabajo de duración indefinida, con fecha de inicio del *16 de agosto de 2011* y terminación del *31 de diciembre de 2016*, y que dicha relación laboral finalizó por decisión unilateral y sin justa causa del empleador, pues bajo el criterio del *ad quo*, la demandada sometió a la demandante a celebrar siete (7) contratos de trabajo a término fijo, pero que los mismos fueron sucesivos, sin que existieran interrupciones efectivas y sin que mediara ningún término entre uno y otro, por lo que concluyó que la demandante continuaba prestando sus servicios en el mismo cargo, en el mismo sitio y con las mismas funciones.

En primer lugar, resulta pertinente mencionar que al contrato a término fijo celebrado por escrito, le serán aplicables las condiciones establecidas en el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, el cual establece textualmente:

“ARTÍCULO 46. *El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.*

1. *Si antes de la fecha de 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.*

PAR.– 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.”

Se desprende del texto de la norma que se entenderá prorrogado el contrato en las condiciones iniciales, cuando ninguna de las partes comunica a la otra por escrito su intención de terminar el contrato en la fecha estipulada en el contrato, notificación esta que debe efectuarse con una antelación no inferior a treinta (30) días.

En concordancia con lo anterior, es dable entender que los contratos a término fijo solo cumplirán el término contractual cuando alguna de las partes comunica a la otra su intención de no prorrogar, de lo contrario el contrato se entiende prorrogado por un período igual al inicialmente pactado, aun cuando se suscriba un contrato posterior por un término diferente.

Como primer aspecto y de acuerdo a la prueba documental, no se puede desconocer que durante la relación laboral de las partes se suscribieron **SIETE (07)** contratos de trabajo a término fijo, así:

1. **Contrato Laboral a término fijo inferior a un año**, con duración de cuatro (04) meses y quince (15) días, contados a partir del 16 de agosto de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011.
2. **Contrato Laboral a término fijo a un (1) año**, comprendido entre el 01 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012.
3. **Contrato laboral a término fijo a un (1) año**, contado partir del 01 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013.
4. **Contrato laboral a término fijo a un (1) año**, iniciando el 01 de enero de 2014 y terminando el 31 de diciembre de 2014.
5. **Contrato Laboral a término fijo a un (1) año**, periodo comprendido entre el 01 de enero de 2015 hasta el 15 de octubre de 2015.
6. **Contrato Laboral a término fijo a tres (3) años**, iniciando el 16 de octubre de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015.
7. **Contrato laboral a término fijo a un (1) año**, contado a partir del 01 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Asimismo, se tiene que entre un contrato y otro se efectuó el respectivo preaviso dentro del término legal que establece el artículo traído a colación, así como una vez finalizó el término de duración establecido en cada uno de ellos, el **TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A.** le canceló a la demandante todo lo adeudado con relación a la liquidación de sus prestaciones sociales, lo que demuestra que entre los contratos se presentó una interrupción efectiva, es decir, en la relación laboral de las partes claramente sí medió **solución de continuidad**, contrario a la manifestado por el juzgado de primera instancia. Lo anterior se desprende de cada uno de los preavisos que se arrimaron al expediente, así como de las liquidaciones que las partes anexaron con sus escritos.

Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, un contrato de trabajo a término fijo siempre será a término fijo hasta cuando las partes convengan lo contrario, y en ese sentido, en este tipo de contratos se establece de mutuo acuerdo un plazo o una duración del vínculo contractual, al término del cual el empleador puede o no optar por renovarlo, aun cuando subsistan las causas que originaron el contrato.

Desde el punto de vista legal, la naturaleza del contrato de trabajo a término fijo no puede mutar, es decir, no pierde su condición de tal por el simple hecho de que las partes decidan suscribir varios contratos por el mismo término, pues lo único que se impone en apego a la norma que los regula, es que su término de duración no exceda los tres años.

Bajo este entendido, es claro que la celebración de los contratos a término fijo entre la demandante y el **TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A.** no desvirtúan tal condición, así como tampoco lo convierten en un contrato de trabajo a término indefinido, puesto que esta circunstancia solo procedería en caso de que así lo hubiesen pactado la demandante y mi representada; por tanto, en ningún otro caso el contrato variará su naturaleza, indistintamente del manejo o tratamiento que se le dé y sin importar si se liquida bien o mal, **siempre será un contrato de trabajo a término fijo.**

En ese orden de ideas, en la relación laboral de las partes claramente se concretó la finalización del tiempo pactado en cada uno de los contratos, lo que conduce a concluir que en el presente asunto no nos encontramos frente a un solo vínculo laboral, sino que lo que se dio fue la ejecución de varios contratos que a término fijo pactaron en forma voluntaria las partes, razón por la cual carece de sustento que se acceda a la declaratoria de un contrato a término indefinido dado que el contrato de trabajo a término fijo establecido en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo seguirá siendo un contrato de trabajo a término fijo salvo cuando así lo convengan las partes y quede consignado en el contrato, circunstancia que en el caso *sub examine* de ningún modo sucedió.

Tampoco se logra desprender del debate probatorio que las liquidaciones efectuadas por mi representada fueron ficticias como lo precisó el *ad quo*; en efecto, cada contrato fue liquidado a la terminación del mismo, así como sus derechos prestacionales fueron pagados a la promotora del proceso conforme se prueba con las liquidaciones que reposan en el expediente, liquidaciones señor Magistrado que se calcularon acorde al salario que devengaba la trabajadora a la fecha de terminación de cada relación laboral, de tal manera que mi representada siempre obró de buena fe, de conformidad con el artículo 83 de nuestra Constitución Política.

Bajo el mismo hilo argumentativo, se advierte su Señoría que en estricto apego al contenido de los contratos laborales a término fijo celebrados entre la actora y mi poderdante, y en el entendido que la demandada dio aplicación al literal c) del numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, jamás se configuró un despido injustificado como lo señala el juez en su sentencia, sino la expiración del plazo fijo pactado al tenor de la norma citada, por lo que el proceder del **TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A.** está amparado bajo una causal legítima prevista para la terminación del contrato de trabajo, y en consecuencia, lo que se dio fue la expiración del plazo fijo pactado, afirmación armónica con la prueba documental a que se ha hecho alusión y bajo tales premisas, no le asiste derecho a la demandante respecto del pago indemnizatorio declarado en la sentencia objeto de alzada, debido a que ese beneficio sería viable siempre y cuando la ruptura contractual se haya dado sin justas causas, circunstancia que en este caso de ningún modo se configuró en el entendido que no existió una terminación unilateral de la relación laboral que sea atribuible a mi representada.

En los anteriores términos honorable Magistrado, dejo plasmadas mis alegaciones, con la respetuosa solicitud de que se sirva denegar en su totalidad las pretensiones de la demanda y se declaren probadas las exceptivas propuestas por el **TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A.** y, en consecuencia, se revoquen los numerales 1, 2, 4 y 5 de la sentencia emanada del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva.

Atentamente y con mi respeto acostumbrado,



LEIDY JULIETH QUIGUA CELIS
C.C. No. 1.075.230.754 de Neiva (Huila).
T.P. No. 246.716 del C. S. de la Judicatura.