

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

Magistrado Ponente:
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS

Popayán, veintinueve (29) de junio de dos mil veintidós (2022)

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	GLORIA MÁRIA ESPINOSA SABOGAL
DEMANDADO	LOS MACRONEGOCIOS S.A.S.
RADICADO No.	19-001-31-05-003-2019-00251-01
INSTANCIA	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
TEMA	CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO – TERMINACIÓN POR EXPIRACIÓN DEL PLAZO PACTADO.
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

1. ASUNTO A TRATAR

De conformidad con lo señalado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado Ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**, contra la Sentencia Nro. 37 de 2021, de primera instancia, proferida el día nueve (9) de septiembre del año dos mil

veintiuno (2021), por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Popayán (Cauca), dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Aprobado el proyecto presentado por el Magistrado Ponente, la Sala procede a proferir la presente sentencia, previo el recuento de los siguientes,

2. ANTECEDENTES

2.1. HECHOS Y PRETENSIONES DE LA DEMANDA

Pretende la demandante: **(I)** Se declare que entre ella y la empresa demandada existió un contrato de trabajo a término fijo, en el período comprendido desde el 16 de abril de 2014, hasta el 15 de abril de 2019, el cual fue terminado de forma unilateral y sin mediar justa causa; y, como consecuencia de lo anterior, **(II)** se condene a la empresa LOS MACRONEGOCIOS S.A.S. al pago de los salarios correspondientes al tiempo que le faltare para cumplir el plazo estipulado; al pago de la prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías faltante, teniendo en cuenta el salario real de los años 2019 y 2020; **(III)** igualmente se condene a la demandada a pagar las vacaciones adeudadas por todo el tiempo laborado, más la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST y cualquier otro emolumento distinto que se origine de los hechos y que estén debidamente probados (Pág.33 a 43, del cuaderno digital de 1ª instancia).

Como **supuestos fácticos**, la demandante sostiene que lleva más de 25 años laborando para la misma empresa, inicialmente en Armenia, después en la ciudad de Cali y finalmente en Popayán, en donde se desempeñó como administradora de la empresa. Dice que, el último contrato firmado se realizó el 16 de abril de 2014, a término fijo, por tres años, el cual se prorrogó automáticamente hasta el 16 de abril de 2017, devengando como último salario \$1.908.000.

Indicó que, la hicieron firmar un contrato en blanco, dejando en evidencia la mala fe; más aun cuando no le fue entregada inicialmente la copia del contrato, trasgrediendo lo dispuesto en el artículo 39 del CST.

Que, el 28 de noviembre de 2018 le hicieron entrega de un aviso de terminación del contrato, hasta el 15 de abril de 2019, de conformidad con lo establecido en el literal e) del artículo 61 del CST, que hace mención a la liquidación o clausura definitiva de la empresa, no obstante, sostiene, por un lado, que la vigencia no se ajusta a la renovación legal del contrato; y por otro, que en el certificado de existencia y representación de la empresa se puede apreciar que la matrícula se encuentra cancelada en el registro público mercantil desde el 24 de octubre de 2018, esto es, con antelación a la comunicación.

Además, el cierre o clausura de la empresa no la exime de la indemnización, ya que la legislación laboral no lo contempla como justa causa.

2.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

En ejercicio de su derecho a la defensa, el abogado de la empresa demandada contestó la acción y no discutió la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre las partes, iniciado el 16 de abril de 2014 y finalizado el 15 de abril de 2019; pero, adujo que el contrato se pactó por un período fijo de un año, no por tres años, que se renovó anualmente y que si bien se indicó que terminó por el cierre definitivo de la compañía, finalmente la causa fue la expiración del plazo pactado, contenida en el literal c) del artículo 61 del CST, pues se le hizo saber a la demandante que sus funciones continuaban al vencimiento de la última prórroga anual y por lo cual ocupó un espacio al interior del establecimiento, que por demás ya había sido vendido a un tercero, con quien la actora tuvo serios conflictos, ante los cuales se negó a culminar sus tareas.

Por tal motivo, se opone al éxito de las pretensiones, alegando que a la demandada no le asiste obligación de pago por cuenta de salarios faltantes, tampoco adeuda concepto prestacional alguno y además, al término de la relación laboral canceló en su totalidad las acreencias correspondientes.

Explica que en sus inicios la demandante fue contratada por la entidad Macronegocios Ltda. a través de un contrato de trabajo a término fijo, por un año, entre el 16 de abril de 2005 y el 16 de abril de 2006. Posteriormente, al advenimiento de la liquidación de la persona jurídica indicada, en febrero de 2014 el contrato continuó con la sociedad Los Macronegocios S.A.S., aquí demandada, y que, una vez cesa el contrato anterior, suscribe un nuevo contrato bajo las mismas condiciones, siendo el último salario percibido \$1.911.200.

En ese orden de ideas, sostiene que la entidad demandada no transgredió la ley laboral, tampoco incurrió en actitud temeraria o maliciosa (cuaderno digital de primera instancia: Páginas 60 a 74).

Excepciones de fondo: (1) Validez de la terminación del contrato de trabajo, (2) pago total de las prestaciones sociales reclamadas, (3) cobro de lo no debido, (4) mala fe de la demandante, (5) prescripción, y (6) la ecuménica.

2.3. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplidas las ritualidades de rigor, el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN, CAUCA, el día 09 de septiembre de 2021, procedió a dictar **SENTENCIA Nro. 37 de 2021**, dentro del presente asunto, en la cual resolvió: **(I) DECLARAR** que entre la demandante GLORIA MARIA ESPINOSA SABOGAL y la sociedad LOS MACRONEGOCIOS S.A.S. se configuró un contrato de trabajo por el periodo comprendido entre el 16 de abril de 2014 al 15 de abril de 2019. **(II) DECLARAR** como probadas las excepciones de VALIDEZ DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO y de COBRO DE LO NO DEBIDO,

propuestas por la sociedad demandada y por tanto, NEGAR las demás pretensiones formuladas en la demandada. **(III)** CONDENAR a la parte demandante al pago de las costas que se liquiden en el proceso, fijando como agencias en derecho a su cargo la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

TESIS DEL JUEZ: Sostiene que la parte demandada no controvierte la existencia del contrato de trabajo con la demandante, tampoco los extremos temporales de la relación laboral.

Que, revisadas las pruebas, y, conforme los artículos 37, 39, 46 y 61 del CST, frente a la discusión del plazo fijo pactado, es claro que el contrato inicial se estableció por un año, entre el 16 de abril de 2005 y el 16 de abril de 2006, renovándose sucesivamente. Luego, al cambiar la razón social del empleador se suscribe entre las partes un contrato con fecha de inicio el 16 de abril de 2014 y previamente se le informa por escrito a la trabajadora, tal como ella lo aceptó en el interrogatorio de parte, que las condiciones contractuales seguirían siendo las mismas, entre ellas, el plazo fijo a un año.

Lo anterior, de acuerdo con lo reglado en el artículo 68 del CST, que estipula que el cambio de empleador no modifica ni extingue los contratos de trabajo existentes.

Que, por lo anteriormente probado, no encuentra soporte probatorio la afirmación de la parte actora de que el contrato fijo pactado lo era a tres años.

Acorde con lo anterior, el juez arriba a la conclusión que el contrato terminaba el 15 de abril de 2019 y antes de su vencimiento cualquiera de las partes podía avisar por escrito a la otra su decisión de no prorrogar el contrato con una antelación no inferior a 30 días, tal como se hizo con la misiva a folio 8 del expediente y que está fechada el 28 de noviembre de 2018, por lo tanto, el empleador acudió a lo estipulado en el numeral 1) del artículo 46 del CST, sobre el preaviso, siendo indiferente que en el oficio se haya mencionado la liquidación y clausura de la

empresa como motivación, en tanto la norma referida solo exige avisar a la otra parte su determinación de no prorrogar el contrato, por lo tanto, el contrato de trabajo culminó por expiración del plazo fijo pactado, no habiendo lugar a declarar que terminó sin justa causa.

En cuanto a las pretensiones condenatorias, indicó que la parte demandada probó el pago de la liquidación correspondiente a salarios y prestaciones adeudados a la fecha de terminación del contrato de trabajo. De igual manera, la demandante al absolver el interrogatorio puso de presente que tales conceptos le fueron cancelados, no observando el a quo que el salario base utilizado por el empleador y que obra a folio 54 no corresponda al devengado por la demandante, por cuanto no hay prueba de un monto diferente.

3. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Con respecto a los alegatos en segunda instancia, de acuerdo con la nota secretarial que precede (archivo No. 9, expediente digital 2da instancia), y constatado el expediente digital, se tiene que el término transcurrió en silencio.

4. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES

COMPETENCIA: En virtud de que la providencia de primera instancia no fue apelada por las partes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar el grado de jurisdicción denominado “consulta”, contra la sentencia de primera instancia, dado que, no obstante se declaró por el juez la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, la sentencia fue adversa a las pretensiones de la promotora del proceso, en tanto no hubo condenas a su favor y se despacharon de forma favorable algunas de las excepciones propuestas por la pasiva.

Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce la presunta titular del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica eventualmente obligada a reconocerlo.

El funcionario judicial que conoció del asunto es el competente y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insanables.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS

Previo a abordar el estudio de fondo del grado jurisdiccional de consulta, importa precisar que no es objeto de controversia que entre las partes en contienda, la señora GLORIA MARÍA ESPINOSA SABOGAL, como trabajadora, y la sociedad LOS MACRONEGOCIOS S.A.S., en calidad de empleadora, existió una relación laboral por contrato de trabajo a término fijo, iniciado el 16 de abril de 2014 y finalizado el 15 de abril de 2019, porque tal hecho fue aceptado por la parte pasiva al contestar el hecho primero de la demanda.

A partir de lo anterior, corresponde a la Sala estudiar como **PROBLEMAS JURÍDICOS** los siguientes:

¿Cuál fue el plazo pactado entre las partes como duración del contrato de trabajo?

Luego, ¿el contrato de trabajo terminó de manera unilateral por el empleador y sin una justa causa?; o, por el contrario, ¿terminó por expiración del plazo fijo pactado?

En caso afirmativo, si procede el pago de los salarios y demás acreencias por el tiempo faltante para terminar el plazo pactado, con el salario real; así como las vacaciones por todo el tiempo laborado y la indemnización moratoria contemplada en el art. 65 del CSST.

Y finalmente, en caso de que proceda alguna condena, si se configuró el fenómeno prescriptivo respecto del reclamo de los derechos laborales.

6. RESPUESTA FRENTE AL PLAZO ESTIPULADO POR LAS PARTES PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO:

La parte demandante alega que el último contrato de trabajo lo suscribió el 16 de abril de 2014, con una duración de tres años, por lo tanto, la fecha real de expiración del plazo lo era en abril del año 2020.

La empresa demandada alega que cuando cambió la razón social de la empresa a LOS MACRONEGOCIOS S.A.S., le hizo saber a la demandante que se mantendrían las condiciones contractuales anteriores y que entonces se conservó el plazo de duración del contrato a un año.

El Juez de Primera Instancia comparte la tesis de la parte accionada y arriba a la conclusión de que se mantuvo el plazo de duración del contrato a un año.

La tesis de la Sala apunta a CONFIRMAR la decisión de primera instancia, porque a pesar de la suscripción de un nuevo contrato de trabajo entre la demandante y la nueva razón social de la empresa empleadora, se mantuvo la fijación del plazo del contrato a un año, como se desprende del análisis en conjunto de todas las probanzas.

Las razones que apoyan esta decisión son:

6.1. Por medio del artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo, se definen las diferentes formas del contrato de trabajo, así, puede ser verbal o escrito, sin formalidades, salvo el contrato a término fijo que debe constar por escrito, en los términos estipulados en el artículo 46 del mismo estatuto laboral.

En cuanto a su duración, en el artículo 45 del CST, el legislador dispuso que los contratos de trabajo pueden celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la obra o labor determinada, a término indefinido y para ejecutar un trabajo ocasional, accidental y transitorio.

6.2. De acuerdo con el artículo 39 del CST, el contrato escrito debe contener los siguientes elementos:

*“ARTICULO 39. CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; (...) **y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes:** la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; **y la duración del contrato, su desahucio y terminación.**” (Negrilla y subrayado fuera del texto original).*

En consonancia con lo anterior, el artículo 46 de la misma disposición, regula el contrato de trabajo a término fijo y en su primer inciso señala:

«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.»

6.3. Con relación a la duración del contrato, la CSJSL en sentencia del 27 de junio de 2018, SL2600-2018 (Radicación Nro.

69175), aun cuando analizó el contrato de trabajo por duración de la obra, también trajo a mención aspectos generales frente a la existencia y validez del contrato de trabajo, los cuales resultan oportunos traer a mención, en tanto, si bien para su nacimiento es suficiente con que concurra un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador, tratándose del contrato de trabajo a término fijo se requiere del cumplimiento de una formalidad para que surta plenos efectos esa cláusula de duración del contrato de trabajo.

Al respecto, la Corte dijo:

« Aunque para el surgimiento a la vida jurídica del contrato de trabajo prima la consensualidad (se perfecciona con el simple consentimiento), al igual que para la validez de la generalidad de los acuerdos o pactos a los que lleguen los trabajadores y empleadores en el marco de la relación de trabajo, existen determinadas estipulaciones, ensambladas en el convenio laboral, para las cuales la ley impone el cumplimiento de una formalidad para su eficacia (actos ad solemnitatem), tal es el caso, por ejemplo, del pacto de duración a término fijo de los contratos de trabajo (art. 46 CST), el periodo de prueba (art. 77 CST) o el salario integral (art. 132 CST), los cuales por expreso mandato legal deben celebrarse por escrito.

*La desatención de esta formalidad legal, no implica, la inexistencia o ineficacia de la totalidad del contrato de trabajo, sino apenas de uno de los apéndices o cláusulas para los cuales la ley exige una específica forma. **Así, la falta de una estipulación escrita sobre el término fijo, hace que el contrato laboral se entienda celebrado a tiempo indefinido (art. 45 CST); (...)**» (Negrilla de la Sala).*

De acuerdo con lo expuesto, se infiere que, si no existe un documento escrito donde conste el término fijo del contrato, este se considera indefinido, y en caso de que verbalmente se hubiera pactado un término fijo, ese acuerdo es ineficaz como lo señala la Corte en la misma decisión.

Se sigue entonces, de lo dicho por la Corte, que la libertad de forma es la regla general para la existencia y validez de los actos

y contratos, y la excepción son las formalidades ad solemnitatem establecidas por el legislador.

6.4. Hechos probados:

De acuerdo con el análisis de la documental aportada con la demanda y la contestación, así como la prueba testimonial e interrogatorios de parte absueltos en la primera audiencia de trámite, se encuentra probado:

6.4.1. Que, entre las partes se suscribió un contrato individual de trabajo a término fijo, a fin de que la demandante ejerciera el cargo de administradora, en la ciudad de Popayán, el cual tuvo fecha de iniciación, según el contrato, el 16 de abril de 2014. En cuanto a su duración, la cláusula tercera del contrato prescribió *“El término inicial de duración del contrato será el señalado arriba”*, esto es *“de uno a tres años”*, tal como quedó consignado en el encabezado (páginas 13 a 14, del expediente de primera instancia).

Lo anterior se reafirma con la certificación laboral visible en la página 15 ibidem, la cual, si bien señaló como término inicial del contrato el 1 de abril de 2014, se trata de un mero error aceptado por la parte accionada al contestar la acción y que se subsana con la copia misma del contrato de trabajo que es ley para las partes y que contiene la fecha de iniciación de labores por la señora Gloria María Espinosa Sabogal.

6.4.2. Se probó que la señora GLORIA MARÍA ESPINOSA SABOGAL y la compañía MACRONEGOCIOS LTDA previamente habían suscrito un contrato de trabajo a término fijo, en el cual quedó plenamente establecido que la fecha de inicio sería abril 16 de 2005 y la fecha de terminación abril 16 de 2006, para ejercer el cargo de administradora en esta ciudad (páginas 93 y 94 del expediente de 1ª instancia).

Para el 21 de febrero de 2014, la demandante recibió un comunicado que el contrato con fecha 16 de abril de 2005 vencía

el 15 de abril de 2014 y que por razones internas el nuevo contrato se haría bajo la denominación LOS MACRONEGOCIOS S.A.S. y que las condiciones contractuales seguirían siendo las mismas (página 95, ibidem).

6.4.3. En cuanto a la prueba testimonial, se recibió declaración a la señora JANETH POTOSI LEDEZMA, quien manifestó haber trabajado en el Almacén Los Macronegocios S.A.S., desde el año 2012, hasta el 2017, de cuyo testimonio se pueden extraer los siguientes hechos relevantes: (1) Que la señora Gloria María Espinosa Sabogal entró a trabajar en la misma empresa cuando se creó en Popayán, hasta el año 2020, y le consta porque ella -la testigo- iba y la veía ahí trabajando; (2) Dice que la demandante dejó de prestar sus servicios porque el almacén cerró aquí en Popayán; (3) Cuando se le pregunta cuál era la forma o la contratación que tenía la demandante para la demandada, la testigo responde: *“Ellos firmaban cada tres años contratación con la empresa”*, no obstante, luego señaló que solo vio firmando una vez el contrato en junio de 2014. Agrega que su contrato no era igual porque su contrato era a través de otra empresa que era de Armenia y que el contrato con la demandante se firmó en blanco, que no miró fecha ni nada, ni las condiciones pactadas.

6.4.4. De los interrogatorios de parte:

La Representante Legal de la sociedad LOS MACRONEGOCIOS S.A.S., LUZ AMANDA VALENCIA SALAZAR, en su interrogatorio de parte, refirió que lleva más de 30 años con el grupo empresarial y ha ostentado dicho cargo durante todo el tiempo en el que la señora Gloria María Espinosa Sabogal ejerció sus labores para la compañía. Indicó, frente a los hechos, que inicialmente se suscribió un contrato de trabajo, en el año 2005, con MACRONEGOCIOS LTDA, a término fijo de un año, renovándose cada año.

Expuso que en el año 2014 cambiaron de razón social y la demandante siguió con las mismas condiciones de los contratos anteriores, y el 28 de noviembre se le informó que el almacén no iba más porque no daba rentabilidad y debía cerrarse. Que

además, se le informó que se le terminaba el 16 de abril de 2019 y en todo ese tiempo se le pagó todo, que incluso ella se pensionó y siguió trabajando todo el tiempo. Cuando se le pregunta sobre el nuevo contrato y su duración, a efectos de que la representante legal de la sociedad demandada hiciera claridad sobre este punto, la interrogada insiste en que la actora siguió con el mismo contrato y que nunca se le dio una instrucción. Que además en un documento con firma de ella misma se le informó de las condiciones del contrato.

La demandante dentro de su interrogatorio manifestó que los contratos siempre se firmaron en blanco y así los enviaba, dijo textualmente: *“Yo me enteré de ese contrato que terminaba a un año cuando en el 2014, como en febrero, me enviaron una carta donde decía que iban a cambiar de razón social y que se terminaba, y allí fue donde yo me enteré que era un contrato a un año, pero eso fue firmado en blanco”*.

Con respecto al documento enviado y al que hace referencia la demandante, ella manifestó *“verbalmente se habló cuando se firmó el otro contrato, se dijo que era a tres años con las mismas condiciones, debía ser administradora y en la misma ciudad...y con el mismo sueldo, esas fueron las condiciones”*.

La demandante culmina señalando que tenía la convicción de que el contrato fue a tres años porque fue lo que ella preguntó cuando firmó ese contrato.

CONCLUSIONES:

Como quedó visto, el contrato de trabajo no está sometido a una forma determinada para su existencia, por lo que para su nacimiento o surgimiento a la vida jurídica es suficiente el simple acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador, tal cual se deriva del artículo 37 del CST.

No obstante lo anterior, para que tenga validez el pacto de duración a término fijo, la ley si impone el cumplimiento de una formalidad para la eficacia de esa especial condición (art. 46 CST),

de manera que, para que el contrato de trabajo se entienda pactado a término fijo se requiere que las partes exterioricen su voluntad por escrito, de lo contrario, se entiende celebrado a tiempo indefinido, como lo expresó la CSJSL en decisión SL2600-2018.

Al descender al asunto de marras, es claro que existió un acuerdo de voluntades entre la señora GLORIA MARÍA ESPINOSA SABOGAL y la empresa LOS MACRONEGOCIOS S.A.S. para celebrar y ejecutar un contrato de trabajo a TÉRMINO FIJO, lo cual se ve reflejado en la suscripción misma del contrato; y es que, para que este se reputa pactado a término fijo debe haberse estipulado esa convención por escrito y en este caso quedó expresamente consagrado.

Frente a la duración del contrato de trabajo firmado entre las partes, si bien no es totalmente claro, pues en la cláusula tercera que define este tópico se limita a hacer un envío a lo señalado en la parte de arriba que sólo indicó “*de uno a tres años*”, tal como quedó consignado en el encabezado del contrato, sin embargo, para desentrañar la voluntad y querer de las partes (trabajador-empleador), la Sala, en uso de la libertad para formar su convencimiento y llegar a la verdad (art. 61 CPTSS), acude a los demás medios probatorios.

Para tal fin, lo primero que se advierte, los interrogatorios de parte no son prueba contundente para la demostración de este hecho, pues cada parte defiende la interpretación que cada uno pretende dar al contrato, no siendo posible fabricar su propia prueba.

Por otra parte, aun cuando la testigo dijo que el contrato se firmaba cada tres años, su dicho no ofrece total credibilidad, pues sólo aparecen dos contratos de trabajo suscritos entre las partes, uno en el año 2005, cuando la empresa tenía la razón social bajo sociedad limitada, y el segundo, en el año 2014, cuando se cambia a LOS MACRONEGOCIOS S.A.S., los cuales se venían renovando en el tiempo; además, la testigo deja dudas sobre su credibilidad ya que en varias ocasiones se escucha que se le insinúan las respuestas o mejor se escuchan voces al fondo, situación que hace notar el abogado de la demandada.

En ese orden, se acude a la prueba documental, siendo de especial relevancia para este caso la comunicación calendada el 21 de febrero de 2014, visible en la página 95, con firma de recibido por la demandante, quien además aceptó haber conocido de la misma en su interrogatorio de parte, en la cual la subgerente de la empresa LOS MACRONEGOCIOS LTDA le hace saber a la trabajadora que el contrato de fecha 16 de abril de 2005 vencía el 15 de abril de 2014 y por lo tanto, el nuevo contrato se haría bajo la denominación de la razón social LOS MACRONEGOCIOS S.A.S., dejándose constancia que “las condiciones contractuales seguirán siendo las mismas”, lo que incluye el término de duración.

En otras palabras, como el primer contrato de trabajo si estipula fecha de inicio (abril 16 de 2005) y fecha de finalización de labores (abril 16 de 2006) -pág.93-94-, y esas condiciones se mantendrían, relacionadas con la no modificación del cargo, lugar de ejecución del contrato, tiempo de duración del contrato, etc., dada la poca claridad del nuevo contrato frente al período fijo pactado, debe entenderse que el contrato de trabajo del 16 de abril de 2014 dejaba incólume la estipulación del plazo a UN (1) AÑO, y por tanto, la estipulación *“de uno a tres años”* no puede interpretarse como lo alega la demandante.

Tampoco es de recibo el dicho de la demandante, que sólo con la comunicación referida en líneas anteriores se dio cuenta de que su contrato de trabajo estaba fijado a término de un año, pues fue clara la voluntad de las partes desde el año 2005 que así se pactaba el término de duración y dicho querer fue dado a conocer a la trabajadora antes de la firma del nuevo contrato, sin que ella manifestara su oposición.

En suma, del análisis en conjunto de las pruebas documentales, se llega a la conclusión que el contrato de trabajo celebrado por la demandante, con la nueva razón social de la empresa demandada, fue pactado a término fijo de un año.

Acorde con lo expuesto, procede confirmar la decisión de primera instancia en este punto.

7. SOBRE EL MODO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ENTRE LAS PARTES:

Despejado el problema anterior, la tesis de la Sala se dirige a confirmar la decisión de la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo estipulado, porque habiéndose pactado el término del contrato de trabajo a un año y el empleador comunicó con antelación suficiente la decisión de no renovarlo, el empleador actuó de conformidad con el artículo 46 del CST.

Y, si bien, como primera causal el empleador expuso el cierre definitivo del establecimiento, esta circunstancia no reviste de importancia, pues finalmente la empresa empleadora permitió a la demandante laborar hasta la expiración del plazo fijo pactado, de suerte que no puede configurarse un despido sin justa causa.

Para arribar a la anterior conclusión, basta señalar las siguientes premisas:

7.1. El derecho al trabajo en Colombia ha sido colocado como principio fundante del Estado Social de Derecho (Artículo 1, C.P.). Además, está constituido como derecho fundamental, sometido a la especial protección del estado, que debe materializarse en condiciones dignas y justas (Artículo 25, C.P.) y está gobernado por principios superiores como el de la estabilidad en el empleo (Artículo 53, C.P.).

Todas estas reglas superiores están acordes con las reglas internacionales del trabajo, que obligan al Estado Colombiano, particularmente del Convenio 159 de la OIT, aprobado por medio de la ley 82 de 1988.

7.2. En desarrollo de las reglas superiores anteriores, el legislador, a través del artículo 61 del CST, con las modificaciones del artículo 5 de la ley 50/90, reguló expresamente las causales de terminación del contrato de trabajo.

En el literal c), atendiendo al principio de la autonomía de las voluntades, que rige también a los contratos de trabajo, establece

como causa legal para la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, cuando expira el plazo pactado.

Y por medio del numeral 1) del artículo 46 del CST, subrogado por el artículo 3 de la Ley 50/90, se dispone la obligación de preavisar la decisión de no prorrogar el contrato, a la parte contractual que así lo disponga, con una antelación no inferior a 30 días.

Si no se realiza el preaviso, el contrato se entenderá renovado por un término igual al pactado.

7.3. Es importante recordar que la carga de probar el cumplimiento de la obligación del preaviso, dentro del proceso ordinario laboral, está en cabeza del empleador, en virtud de la carga de la prueba.

7.4. En este caso, con la demanda se aportó como anexo el aviso de terminación del contrato de trabajo (pág.17, del cuaderno digital de 1ª instancia), aviso por medio del cual el empleador comunicó por escrito a la trabajadora la determinación de no prorrogar el contrato de trabajo, cuya vigencia vencía el 15 de abril de 2019, fecha hasta la cual se continuaron las labores, como se desprende del mismo escrito de la demanda y de la liquidación definitiva (pág.98).

Como quedó establecido en el acápite anterior, el contrato de trabajo debe entenderse celebrado a término fijo de un año y como las labores iniciaron con la nueva razón social de la empresa el 16 de abril de 2014, como quedó estipulado en el contrato, y este se venía renovando cada año, no cabe duda que la relación laboral terminó de forma legal, al expirar el plazo fijo pactado, en aplicación de la facultad prevista el artículo 46 del CST, norma que regula el contrato de trabajo a término fijo y que además de permitir que este tipo de contrato sea renovado indefinidamente, establece en su numeral 1, que:

“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.”

Lo anterior, guarda consonancia con el literal c) del art. 61 del CST, que establece que como causa de terminación del contrato “*por expiración del plazo fijo pactado*”.

Valga señalar, aun cuando la empresa se refirió en el preaviso al literal e) del artículo 61 del CST, esto es, a la causal de terminación por liquidación o clausura de la empresa, dentro del mismo indicó “*...le informo que su contrato de trabajo celebrado con usted, cuya vigencia va hasta el 15 de abril de 2019, **no será renovado o prorrogado***” (Se resalta con intención), es decir que verdaderamente el empleador hizo uso de la facultad establecida en los artículos anteriores para lo cual le bastaba manifestar la intención de no renovación dentro de la antelación prevista, lo cual se hizo en este caso.

Recuérdese, para que el preaviso surta los efectos que debe tener debe ser claro y concreto, de manera que en él se exprese de forma inequívoca la decisión de no renovar un contrato o de terminarlo, así lo determinó la CSJSL en sentencia del 30 de mayo de 2019 (radicado nro. 49903), con ponencia del magistrado Rigoberto Echeverry Bueno, al señalar:

«..., 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.» (Negrilla de la Sala).

En este caso, como fue el empleador LOS MACRONEGOCIOS S.A.S. quien tomó la decisión de no renovar el contrato de trabajo a la señora GLORIA MARÍA ESPINOSA SABOGAL, una vez expiraba el plazo para la terminación de este; y como dicha comunicación objetivamente analizada permite evidenciar que la intención de no prórroga quedó explícitamente estipulada en el preaviso, no se afectaron derechos a la trabajadora al cumplirse lo reglado en el artículo 46 del CST y en consecuencia, el preaviso surtió todos sus efectos.

Son los motivos anteriores que llevan a desestimar los argumentos de la demandante en su demanda y confirmar la decisión objeto de consulta.

7.5. Debe aclararse, para finalizar, que como no prospera la pretensión del despido sin justa causa, se dan al traste las pretensiones condenatorias, dado que el petitum se limitó al pago de salarios y prestaciones debidas por el tiempo que faltaba para culminar el contrato, refiriendo la demandante que este tenía una vigencia de tres años, lo cual aquí quedó desvirtuado; además, aun cuando en la demanda se hace referencia a que paguen las vacaciones por todo el tiempo laborado, en su interrogatorio acepta haber recibido el 15 de abril de 2019 el sueldo, cesantías, intereses, prima y seguridad social, esto es, la liquidación definitiva y adicionó: *“Así es doctor, jamás la empresa se atrasó en un sueldo o en una prestación o en algo, para nada, ellos fueron siempre muy puntuales”*; por todo lo anterior, no más problemas por resolver en esta instancia.

8. COSTAS

Al confirmarse la decisión y tratarse de grado jurisdiccional de consulta, no hay condena en costas.

9. DECISIÓN

En razón y mérito de lo expuesto la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de La República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la SENTENCIA Nro. 37 de 2021, proferida el nueve (09) de septiembre de dos mil veintiuno (2021), por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Popayán, Cauca, dentro del proceso ordinario laboral promovido por la señora GLORIA MARÍA ESPINOSA SABOGAL, contra la empresa LOS MACRONEGOCIOS S.A.S., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS de segunda instancia.

TERCERO: La presente sentencia queda notificada a las partes por **ESTADO ELECTRÓNICO** de conformidad con el artículo 9 de la ley 2213 de 2022.

Los Magistrados,


Firma válida
providencia judicial
LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO PONENTE


Firma válida
providencia judicial
CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL


Firma válida
providencia judicial
CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL