

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

8 de noviembre de 2021

Aprobado mediante acta N° 17 del 8 de noviembre de 2021

RAD: 20-001-31-05-004-2019-00222-01. Proceso ordinario laboral promovido por ALEX ERNESTO CARRILLO GALVAN contra EMDUPAR S.A. E.S.P.

1. OBJETO DE LA SALA

En aplicación del decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por los apoderados judiciales de las demandadas, en contra de la sentencia proferida 08 de octubre de 2020 por el Juzgado Cuarto Laboral Del Circuito.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.1.1 HECHOS

2.1.1.1 ALEX ERNESTO CARRILLO GALVAN, fue vinculado a la EMPRESA DE SERVICIO PUBLICO DE VALLEDUPAR S.A.E.S.P, en el cargo de Plomero-Sifonero, por contrato de trabajo a término indefinido, desde el 23 de junio de 2015 hasta el 21 de diciembre de 2018.

2.1.1.2 Que el salario inicialmente pactado fue de la suma de \$1.841.577 y el ultimo devengado fue de la suma \$2.265.071.

2.1.1.3 Alude que, cumplía con horarios de trabajo comprendido lunes a viernes entre 7:30 a 12:30 y de 2:30 a 6:00 pm y sábados y domingos 7:00 am a 3:00 pm con derecho a descanso durante dos fines de semana al mes.

2.1.1.4 Afirmó que, debido a la naturaleza del cargo en EMDUPAR ostentaba la calidad de trabajador oficial, y por aplicación del principio de autonomía de la

voluntad la empresa, con la convención colectiva de trabajo suscrita con SINTRAEMSDES decidió aplicar la terminación presuntiva de los contratos de trabajo a término indefinido de sus trabajadores oficiales.

2.1.1.5 Por ende, EMDUPAR termino su relación laboral de manera unilateral el 21 de diciembre de 2018, bajo el precepto de la terminación presuntiva del vínculo que trata el artículo 2.2.3.6.4 del decreto.

2.1.1.6 Manifestó que el 14 de abril de 2016 se depositó ante el Ministerio del Trabajo la convención colectiva de trabajo suscrita entre SINTRAEMSDES y la empresa EMDUPAR S.A. E.S.P, cuya vigencia es partir del 1° de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017 prorrogada hasta el 28 de diciembre de 2018.

2.1.1.7 Manifestó que EMDUPAR pactó con SINTRAEMSDES, dentro de la convención colectiva en su artículo 5 que para todos los efectos y laboral, el personal al servicio de EMDUPAR son trabajadores oficiales y vinculados por contratos de trabajo a término indefinido y a término fijo.

2.1.1.8 Que el 14 de agosto de 2019, presentó reclamación administrativa ante la entidad demandada, dando esta última respuesta el 30 de septiembre de 2019.

2.2. PRETENSIONES.

2.3. DECLARATIVAS

2.3.1 Que se declare que entre EMDUPAR y ALEX ERNESTO CARRILLO GALVAN existe un Contrato de Trabajo a término indefinido, como consecuencia se declare que el contrato inicio el 23 de junio de 2015 y su calidad como trabajador oficial.

2.3.2 Se declare ineficaz la terminación unilateral del contrato de trabajo de fecha de 21 de diciembre de 2018, como consecuencia se le ordene el reintegro al cargo que estaba ejecutando en las mismas condiciones laborales u otra similar o superior jerarquía y por ende, se declare que la relación laboral continua vigente hasta la fecha y produce todos los efectos legales.

2.3.3 Que declare, que el accionante es titular de los derechos extralegales consagradas en la convención colectiva de trabajo suscripta entre SINTRAEMSDES y la EMDUPAR.

2.3.4 Se condene que, el ALEX CARRILLO GALVAN tiene derecho a todas las prestaciones sociales y convencionales a cargo de la empresa EMDUPAR dejadas de percibir desde el 21 de diciembre de 2018 hasta que se haga efectivo el reintegro (intereses de cesantías, primas de servicios, vacaciones pensiones, sanción moratoria por no consignación de cesantías).

2.3.5 Que se declare que el señor ALEX ERNESTO CARRILLO GALVÁN es titular de los derechos extralegales consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo Suscrita entre SINTRAEMSDES Subdirectiva Valledupar y la **EMPRESA DE**

SERVICIOS PÚBLICOS DE VALLEDUPAR S.A. E.S.P., deposita en el Ministerio del trabajo el 14 de abril de 2016.

2.4 CONDENAS

2.4.1 Como consecuencia de lo anterior, se condene a los siguientes emolumentos:

- ✓ Salarios dejados de percibir desde la desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro.
- ✓ Las Cesantías causadas a partir de la fecha de su desvinculación laboral hasta el día en que se haga efectivo el reintegro.
- ✓ los Intereses de Cesantías causadas a partir de la fecha de su desvinculación laboral hasta el día en que se haga efectivo el reintegro.
- ✓ Las Primas De Servicios causadas a partir de la fecha de su desvinculación laboral hasta el día en que se haga efectivo el reintegro.
- ✓ Las Vacaciones causadas a partir de la fecha de su desvinculación laboral hasta el día en que se haga efectivo el reintegro.
- ✓ Los aportes por concepto de Seguridad Social *en* Pensiones dejados de cancelar desde la fecha de su desvinculación laboral hasta el día en que se haga efectivo el reintegro.
- ✓ La Sanción Moratoria por no Consignación de Cesantías.
- ✓ Los siguientes derechos convencionales:
 - Auxilio de Transporte Auxilio Escolar para los hijos de los Trabajadores
 - Auxilio para Montura de Lentes
 - Aguinaldo
 - Merienda
 - Prima de Alimentación
 - Prima de Salubridad
 - Dotación
 - Prima de Navidad
 - Prima Semestral
 - Prima de Antigüedad.
 - Vacaciones
 - Bonificación de Abril
 - Bonificación de Octubre
 - Los demás emolumentos legales extralegales o convencionales dejados de percibir.

2.4.2 PRETENSIONES SUBSIDIARIAS

En el evento de no acceder a las pretensiones principales, muy respetuosamente le solicito se accedan a las pretensiones subsidiarias de la siguiente manera:

2.4.3 Se declare que la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE VALLEDUPAR S.A. E.S.P.** terminó unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo que sostenía con el señor ALEX ERNESTO CARRILLO GALVÁN.

2.4.4 Se condene a la demandada a reconocer y pagar los siguientes emolumentos:

- ✓ La indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, de carácter legal.
- ✓ La indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, de carácter extralegal o convencional consagrada en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre EMDUPAR S.A. E.S.P. y SINTRAEMSDES
- ✓ La Indemnización moratoria por falta de pago de salarios, prestaciones sociales, e indemnizaciones, a la terminación de la relación laboral.

2.5 CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

2.5.1 LA EMPRESA DE SERVICIO PUBLICO DE VALLEDUPAR S.A.E.S.P

Contesto la demanda indicando a excepción de las existencia de la relación laboral por medio de un contrato a término indefinido, aceptan su calidad como trabajador oficial y los extremos temporales de la misma, se opone a todas las demás pretensiones y condenas, consideran que sus actuaciones y la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes termino de forma legales previstas en el ordenamiento jurídico, la empresa cumplió con el pago de todos los emolumentos laborales a los que tenía derecho.

Propone como medios exceptivos de fondo los denominados, "*Legalidad de la Terminación del contrato*".

3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

2.4.1 Mediante providencia de 08 de octubre de 2020, el a quo declaró probada la excepción perentoria de *INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION ALEGADA* por el demandante y se abstiene de examinar las restantes excepciones, conforme a lo establecido en el artículo 282 del CGP.

2.4.2 De otro lado, ABSOLVER a la demandada EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE VALLEDUPAR-EMDUPAR E.S.P de todas las pretensiones que se han formulado en el proceso.

PROBLEMAS JURÍDICOS ABORDADOS POR EL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA

“¿Se debe declarar que entre el actor ALEX CARRILLO GALVAN y la empresa EMDUPAR existió un contrato individual de trabajo a término indefinido desde 23 de junio de 2015?”

2 ¿se debe declarar la ineficacia de la terminación unilateral de dicho contrato el día 21 de diciembre de 2018 y si como consecuencia de ello se debe ordenar el reintegro del demandante ALEX ERNESTO CARRILLO en el cargo que desempeñaba u otro similar o de superior jerarquía, de igual manera debe determinar como consecuencia de esa declaración se debe condenar a la demandada al pago de los salarios, el auxilio de cesantías, interés de cesantías y prima de servicios con causaciones en ocasiones de dinero y seguridad social y lo derechos convencionales, dejados de percibir de desde la fecha de retiro laboral hasta que se haga efectivo el reintegro?

determinar de manera subsidiaria si debe declarar que la empresa emdupar termino de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo que tenía suscrita con el señor ALEX CARRILLO GALVAN, Como consecuencia de esa declaración se debe condenar a la demandada EMDUPAR a pagar al demandante la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa de carácter legal y de carácter extralegal o convencional declarado entre EMDUPAR y el Sindicato SINTRAEMSDES”

Como argumento para su decisión señaló que la declaración de la existencia de trabajo en este proceso no amerita mayor discusión ya que el juicio se encuentra plenamente identificado a través de la prueba documental visible a folio 15,16-36,39 del expediente, además de las certificaciones laborales expedida por la empresa EMDUPAR visible a folios 40 del expediente.

Sobre la declaración de la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, cita el artículo el artículo 2.2.30.6.4 del Decreto 1083 de 2015 y con base en dicha norma manifiesta que el plazo presuntivo se encuentra establecido o en los casos donde no se establezca plazo o encuentra indefinido, debe entenderse celebrado por seis meses y puede ser excluido cuando la parte a través de la negociación individual o colectiva las condiciones de trabajo consciente en apartarse de la figura del plazo establecido,

En el caso concreto observa que el plazo presuntivo como una de las formas para dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido los trabajadores de la sociedad EMDUPAR fue excluido mediante acta extra convencional 01 de 2019, la cual fue suscrita el día 21 de noviembre de 2019, es decir a una fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo del demandante, tal como se encuentra probado con la acta visible folio 140-141, en consecuencia la ineficacia de la terminación de dicho contrato se torna improcedente y por tan le negó la pretensión; En consecuencia procedió a negar las demás pretensiones principales y subsidiarias, no procede las pretensiones de despido sin justa causa.

Sobre las excepciones perentorias de mérito o de fondo, por lo antes de declarado el a quo negó todas las pretensiones en la demanda y declarar probada las excepciones de fondo inexistencia de la obligación alegada por el demandado y se abstuvo de pronunciarse sobre las demás pretensiones conforme a lo establecido en el artículo 282 del Código General del Proceso.

2.5 RECURSO DE APELACION.

Considera que se debe revocar la sentencia en su totalidad, teniendo en cuenta que los motivos de la empresa demandada para despedir al demandante fue la aplicación presuntiva de terminación del contrato de trabajo consagrada en el Decreto 1083 de 2015, quedando acreditado la indebida aplicación del procedimiento establecido en la norma para que opere la figura de la siguiente manera:

El decreto citado establece en su artículo 2.2.30.6.4 cláusulas nulas respecto a aquellas situaciones que lesionen al trabajador.

Se desconoció el artículo 2.2.30.6.5, sobre la incorporación de la cláusula más favorable al trabajador; igualmente se desconoció el artículo 2.2.30.6.16, respecto de condición de pago para terminación del contrato y término de suspensión para el efecto, esto es que el empleador ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden , salvo las retenciones autorizadas por la Ley o la convención y si no hay acuerdo entre las partes que dichos valores sean consignado el valor de los salarios y prestaciones ante un juez

De igual forma indica que en el párrafo señala que los contratos de trabajo entre el Estado y sus servidores, en los casos en que existan tales relaciones jurídicas conforme al presente Decreto, solo se considerarán suspendidos hasta por el término de noventa (90) días, a partir de la fecha en que se haga efectivo el despido o el retiro del trabajador. Dentro de este término los funcionarios o entidades respectivas deberán efectuar la liquidación y pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden a dicho trabajador y si transcurrido el término de noventa (90) días señalado en el inciso primero de este párrafo no se hubieren puesto a órdenes del trabajador oficial los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se le adeuden, o no se hubiere efectuado el depósito ante autoridad competente, los contratos de trabajo recobrarán toda su vigencia en los términos de la ley, situación que no se tuvo en cuenta por el juez de primera instancia. Señala que EMDUPAR canceló la liquidación del trabajador hasta el 11 de abril de 2019 de manera extemporánea porque los 90 días antes señalados en el citado párrafo son calendarios no hábiles como lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia SL 981 de 2019 radicado 74084, por tanto, el contrato recobró vigencia.

Frente al acta extra convencional, 01 de 2019 no se probó en debida forma no se prueba con solo llevar al proceso, como si lo hizo el demandante con el acta de depósito para que cobrara plena vigencia como no se mostró el demandado el acta de depósito por lo que carece de validez para tomarla como fundamento de la exclusión de la terminación presuntiva de la terminación del contrato de trabajo. Quedo claro que en las convecciones establecida entre sindicato *SINTRAEMSDES* y *EMDUPAR* solo puede terminarse por despido con justa causa.

2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto de fecha 29 de septiembre de 2021 notificado por estado 151 del 30 de septiembre siguiente, se corrió traslado al recurrente, quien de acuerdo a la constancia secretarial de calenda 13 de octubre de 2021, indicó que el demandante hizo uso de este derecho así:

DEL DEMANDANTE:

solicita se revoque la sentencia de primera instancia, y en su lugar acceder a las pretensiones demanda, toda vez que de conformidad con las pruebas oportunamente allegadas al proceso, y las afirmaciones realizadas por la empresa demandada en la contestación de la demanda se encuentra plenamente acreditado que entre el señor Alex Ernesto Carrillo Galván existió un contrato de trabajo a término indefinido, las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la relación de trabajo, los extremos temporales, el cargo y el salario percibido por el demandante, durante la misma.

Agregó que fueron objeto debate los hechos 8, 19 y 20 de la demanda, litigios relativos a la desvinculación sin justa causa del demandante por parte de EMDUPAR S.A. E.S.P., el segundo que por virtud de la autonomía de la voluntad, la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE VALLEDUPAR S.A. E.S.P., con la Convención Colectiva de trabajo suscrita con SINTRAEMSDES decidió inaplicar la terminación presuntiva de los contratos de trabajo a término indefinido de sus trabajadores oficiales, y el tercero relativo a la ineficacia de la desvinculación por indebida aplicación del artículo 2.2.30.6.4. del decreto 1083 de 2015, y la carga de la prueba de EMDUPAR S.A. E.S.P. de acreditar el pago de las acreencias laborales a mi mandante dentro del término de ley que no lo hizo.

Señaló que EMDUPAR S.A. E.S.P. no liquidó y pagó a mi mandante ALEX ERNESTO CARRILLO GALVAN, dentro de los 90 días siguientes a su desvinculación, los salarios, prestaciones e indemnizaciones adeudados, ya que según la carta de despido que obra en el plenario, su desvinculación sería desde el día 22 de diciembre de 2018, que al realizar el cálculo en el calendario, los 90 días oportunos para el pago serían hasta el 22 de marzo de 2019, en materia laboral como lo ha sostenido, la quieta pacífica y unificada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, bajo ninguna circunstancias se entienden hábiles, tal como lo recordó en la sentencia SL981 de 2019, Radicación 74084 MP. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Finalmente manifestó Del análisis de las condiciones particulares que regularon la relación laboral entre mi mandante y la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE VALLEDUPAR S.A. E.S.P., podemos sacar las siguientes conclusiones: 1) Que mi mandante es un Trabajador Oficial vinculado mediante Contrato de trabajo a término indefinido, 2) que es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo Suscrita entre SINTRAEMSDES Subdirectiva Valledupar y EMDUPAR S.A. E.S.P., 3) Que Emdupar S.A. E.S.P., en ejercicio del principio de autonomía de la voluntad, decidió inaplicar la terminación presuntiva de los contratos de trabajo a término indefinido de sus trabajadores oficiales, por disposición clara, expresa e inequívoca de la Convención Colectiva de Trabajo, 4) EMDUPAR S.A. E.S.P. no liquidó y pago los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones dentro del término de 90 días consagrado en la ley, de tal manera que la terminación del vínculo laboral efectuada por Emdupar S.A. E.S.P. a mi mandante señor ALEX ERNESTO CARRILLO GALVÁN, es ineficaz, y en consecuencia, se deberá proceder a su reintegro con el consecuente pago de sus acreencias laborales de manera integral sin solución de continuidad

Por otro lado, a través de auto de fecha 15 de octubre de 2021, notificado por estado 159 del 19 de octubre de los corrientes, se corrió traslado a la parte no recurrente y de acuerdo a la constancia de secretaría presentó alegatos así:

DEL DEMANDADO EMDUPAR S.A.E.S.P.

la sentencia debe ser confirmada en todas sus partes por la siguientes consideraciones fácticas y jurídicas.

Arguye que el demandante ALEX ERNESTO CARRILO GALVAN, estuvo vinculado por mi representada EMDUPAR S.A. ES.P. mediante contrato individual de trabajo a término indefinido desde el día 23 de junio de 2015 hasta el día 22 de junio de 2018, en el cargo plomero/ sifonado, tal como consta a folio 15,16 y 36 al 39 copia de los contratos de trabajo, al igual, que la certificación laboral a folio 58 del expediente, tal como lo manifestó el demandante en el interrogatorio de parte, por tal razón si mayor esfuerzo dentro del proceso se probó la existencia de la relación laboral al igual que sus extremos.

Menciona que EMDUPAR S.A. E.S.P es una empresa con capital 100% oficial, pública de orden territorial perteneciente a los regímenes de empresas industriales y comerciales del estado, regida por la ley 142 de 1994, compuesta por trabajadores oficiales (la cual pertenece el demandante) y empleados públicos, esto últimos de manejo dirección y confianza. Que la decisión adoptada por EMDUPAR S.A. E.S.P. en el sentido de dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre el señor ALEX CARRILLO y EMDUPAR el día 23 de junio del 2015, tuvo sustento legal en lo consignado en el Artículo 2.2.30.6.4 del Decreto 1086 del 2015.

Esgrime que en el caso del demandante y ello no es objeto de discusión no existe ninguna duda que la calidad que ostento fue trabajador oficial durante la relación laboral que tuvo con EMDUPAR S.A. E.S.P., de manera que nada impedía a mi representada para dar aplicación al Artículo 2.2.30.6.4 del Decreto 1086 del 2015, esto es, dar por terminado el contrato de trabajo celebrado con el actor, en ocasión a la expiración de plazo presuntivo, más aún cuando el plazo presuntivo que se encontraba revestido el contrato a término indefinido del trabajador oficial ALEX CARRILLO, se computó perfectamente por parte de EMDUPAR S.A. E.S.P., es decir, su prórroga sucedieron de 6 meses en 6 meses, en tanto el suscrito contrato que fue de fecha 23 de junio del 2015 se extendió originalmente hasta el 22 de diciembre del 2015, prorrogándose por primera hasta el 22 de junio del 2016 y posteriormente en periodos sucesivos de 6 meses hasta el 22 de diciembre del 2018, conforme lo dispone el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.30.6.7.

Plantea que en este orden de ideas yerra el demandante al considerar en llamar de ineficaz la terminación del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre EMDUPAR S.A. E.S.P. el día 23 de junio del 2015, toda vez, que se reitera que la relación se había terminado bajo el amparo y la estricta aplicación de formas legales consagrada en el ordenamiento jurídico para tal fin, ahora bien, habidas cuenta que el demandante considera que no le es aplicable la terminación presuntiva dispuesta en el Decreto pluricitado, en la medida que se encontraba afiliado al sindicato SINTRAEMSDE, y esta misma con la suscripción colectiva, decidió aplicar la terminación presuntiva de los contratos trabajo a término indefinido, pasa el memorialista a exponer los fundamentos facticos y jurídicos que desvirtúan tal afirmación y que ninguna discusión surge respecto que a través de cláusulas contractuales o convencionales se pueden excluir la aplicación del plazo presuntivo del Decreto 1083 del 2015, para los contratos a términos indefinidos de los trabajadores oficiales, ha sido reiterado por la **Corte Suprema de Justicia sala de Casación Laboral en sentencia SL 1497-2014 RAD 29773**

3. CONSIDERACIONES

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera los recursos de apelación interpuesto por las demandadas, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

Examinado el proceso, se establece, que el demandante cumplió con la exigencia del artículo 6 C. P. del T. y de la S. S., porque no hizo la respectiva reclamación administrativa ante EMDUPAR S.A. visible a folio 117 del expediente.

COMPETENCIA

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2 PROBLEMA JURÍDICO

Los problemas jurídicos a abordar son los siguientes

¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor ALEX CARRILLO GALVAN y EMDUPAR S.A. E.S.P. aplicada bajo los presupuestos del artículo 2.2.30?6.4 del Decreto 1083 de 2015, por vencimiento del plazo presuntivo?

En caso que la respuesta al problema anterior fuera afirmativa:

¿hay lugar al reintegro y por ende al pago de todas las prestaciones sociales y convencionales desde el 21 de diciembre de 2018 hasta el reintegro?

¿Recobra vigencia el contrato en los términos indicados en el artículo 2.2.30?6.16 del Decreto 1083 de 2015, por haber pagado de manera extemporánea la liquidación del demandante?

3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO

3.3.1 CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Convención Colectiva de trabajo suscrita entre EMDUPAR S.A.E.S.P y SINTRAEMSDES con vigencia a partir del 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018.

3.3.2 DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO DECRETO 1083 DE 2015

ARTÍCULO 2.2.30.6.1. Duración del contrato. *El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.*

ARTÍCULO 2.2.30.6.4 Contrato indefinido. *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 2.2.30.6.7 Prórroga del contrato. *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 empleador, 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 empleador, 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.*

ARTÍCULO 2.2.30.6.11 Terminación del contrato de trabajo. *El contrato de trabajo termina:*

1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo.

(...)

3.3.2 CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Convención Colectiva de trabajo suscrita entre EMDUPAR S.A. E.S.P y SINTRAEMSDDES con vigencia a partir del 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018.

3.4 PRECEDENTE VERTICAL.

3.4.1 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

EN CASO SIMILAR LA HONORABLE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL PROFIRIÓ SENTENCIA DE FECHA VEINTICUATRO (24) DE MARZO DE DOS MIL DIEZ (2010).; M.P. FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ, REFIRIÓ LO SIGUIENTE:

“(…)

Ahora bien, ha sostenido la jurisprudencia de la Sala que la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo presuntivo, es un acto unilateral apenas en apariencia, pues que la forma de terminación, en este caso, la establece previamente la ley. Así se pronunció la Sala en sentencia del 21 de febrero de 2005 (radicación 23975) y que para el caso resulta pertinente:

“(…)”

“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.

(...)

En cuanto al preaviso con antelación no inferior a 30 días, igualmente es claro que éste se refirió al caso previsto en el artículo 50 ibídem, que dispone en lo pertinente “También podrán las partes reservarse la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato de trabajo, mediante aviso dado a la otra con una antelación que no podrá ser inferior al periodo que... regule los pagos de salario. Esta reserva solo será válida cuando conste por escrito...”, y que es lo que se ha llamado por la doctrina y la jurisprudencia la “CLÁUSULA DE RESERVA”, y cuya regulación, prevista en el artículo 2 de la Ley 64 de 1946 fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional, en fallo C 003 de 1998, que, de manera clara, no es el caso que ahora se trata, pues, conforme a lo que se dejó visto, a lo que se acogió la demandada fue el vencimiento del término presuntivo previsto en la ley, que no constituye una terminación unilateral del contrato.(...)”

LA HONORABLE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL PROFIRIÓ SENTENCIA SL 1497-2014 DE FECHA VEINTICUATRO doce (12) de febrero de dos mil catorce (2014). M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, INDICÓ LO SIGUIENTE

(...) Tras todo lo anterior, la Corte debe reiterar que: i) la figura del plazo presuntivo se encuentra plenamente vigente para los trabajadores oficiales, aún a pesar de la sentencia CC C-003/98; 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) dicha figura puede ser excluida a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones laborales, pero requiere de cláusulas claras y expresas; iv) y, en esa dirección, el empleador estatal puede acudir válidamente a la forma de terminación de la relación laboral establecida en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, esto es, por el vencimiento del plazo pactado o presuntivo, sin tener a cargo indemnización alguna.

(...) En ninguna de las restantes cláusulas del acuerdo se excluyó la aplicación del plazo presuntivo, de manera expresa, y, por el contrario, se definió que el negocio jurídico estaba sometido a las disposiciones de la Ley 6 de 1945 y del Decreto 2127 de 1945.

De acuerdo con ello, en armonía con las reflexiones anteriormente desarrolladas, el Tribunal no incurrió en infracción jurídica alguna al determinar que el vínculo debía entenderse celebrado por periodos de seis meses, al amparo de lo establecido en los artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945.

Vale la pena advertir, por último, que la censura tampoco controvertió la premisa fáctica trascendental de la decisión del Tribunal, con fundamento en la cual nunca ocurrió un despido del trabajador, que mereciera alguna indemnización, sino que

operó uno de los modos legales de terminación de la relación laboral, esto es, la expiración del plazo presuntivo, que como ya se observó, tenía plena validez.

4. DEL CASO EN CONCRETO

Se advierte que la parte demandante, pretende se declare la existencia de un contrato a término indefinido y su calidad como trabajador oficial entre éste y EMDUPAR, desde el 23 de junio de 2015 y el 21 de diciembre de 2018, la ineficacia de la terminación del contrato y como consecuencia de ello se ordene el reintegro, el pago, el pago de pague todas las prestaciones sociales y convencionales desde la fecha de terminación unilateral del contrato a que tiene derecho por ser titular de derechos extralegales de la convención colectiva suscrita entre EMDUPAR y SIMTRAEMSDES, además de los salarios dejados de percibir, las indemnizaciones por despido sin justa causa, moratoria.

En contraprestación de lo indicado por el demandante, aceptó la existencia de la relación laboral por medio de un contrato a término indefinido y su calidad de trabajador oficial y se opone a las demás declaraciones y condenas, toda vez que la terminación del contrato fue legal y la empresa cumplió con el pago de todos los emolumentos laborales a los que el actor tenía derecho.

El Juzgado de primera instancia indicó que la existencia del contrato de trabajo se encuentra plenamente acreditado de las pruebas documentales y certificaciones aportadas por la demanda EMDUPAR; niega la ineficacia de la terminación del contrato el artículo el artículo 2.2.30.6.4 del Decreto 1083 de 2015 y con base en dicha norma manifestó que el plazo presuntivo se encuentra establecido o en los casos donde no se establezca plazo o encuentra indefinido, debe entenderse celebrado por seis meses y puede ser excluido cuando la parte a través de la negociación individual o colectiva las condiciones de trabajo consciente en apartarse de la figura del plazo establecido. Por lo que de manera oficiosa declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación de acuerdo al artículo 282 del C.G.P.

Del material probatorio aportado al dossier, se advierte lo siguiente:

- ✓ Que el demandante suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con EMDUPAR S.A. E.S.P., el cual inició el 23 de junio del 2015 y en el cual se pactó la siguiente duración: *“DECIMA SEGUNDA. DURACIÓN: La duración de este contrato será por TÉRMINO INDEFINIDO, contados a partir de la fecha señalada arriba del texto de este contrato. (fls.15-16)*
- ✓ Que el demandante fue contratado como Plomero – Sifonero, para realizar los trabajos de mantenimiento y limpieza de bocatoma, canal de aducción, desarenadores, tanques de almacenamiento, sedimentadores, floculadores, tanques de mezcla, etc., cuando la gravedad del daño lo requiera. Entre otras. De acuerdo al contrato de trabajo aportado.
- ✓ Que el contrato de trabajo se renovó de manera automática de la siguiente manera:

- Del 23 de junio de 2015 al 23 de diciembre de 2015
 - Del 24 de diciembre de 2015 al 24 de junio de 2016
 - Del 25 de junio de 2016 al 25 de diciembre de 2016
 - Del 26 de diciembre de 2016 al 26 de junio de 2017
 - Del 27 de junio de 2017 al 27 de diciembre de 2017
 - Del 28 de diciembre de 2017 al 28 de junio de 2018
 - Del 29 de junio de 2018 al 22 de diciembre de 2018
- ✓ Que, mediante oficio del 21 de diciembre de 2018, el gerente de EMDUPAR informó al demandante la terminación del contrato a partir del 22 de diciembre de 2018, atendiendo el término presuntivo de que trata el artículo 2.2.30.6.4 del Decreto 1083 de 2015. (fl.17)
- ✓ Que mediante resolución No, 0840 del 28 de diciembre de 2018, se ordenó el reconocimiento y pago de la liquidación prestacional por parte de EMDUPAR, en favor del señor ALEX ERNESTO CARRILLO GALVAN, por valor de \$13.068459. (fl.18)
- ✓ Que el señor ALEX ERNESTO CARRILLO GALVAN, se encontraba afiliado a fondo de pensiones y cesantías Colfondos; ARL Positiva; Caja de compensación familiar Comfacesar y EPS Salud Total de acuerdo a los certificados de aportes aportados por el demandante (fl. 45)
- ✓ Que de acuerdo a la certificación de fecha 13 de agosto de 2019 emitida por el Sindicato SINTRAEMSDES, el actor fue socio activo desde el 12 de junio de 2015 hasta el 28 de diciembre de 2018.
- ✓ Que entre la empresa EMDUPAR S.A. E.S.P. y el sindicato SINTRAEMSDES, se suscribió convención colectiva con vigencia del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2017. (fls.151-209), la cual fue objeto de prórroga de acuerdo al certificado de denuncia total de la convención colectiva ante el Ministerio de Trabajo de fecha 28 de diciembre de 2018, en la cual se indica que la vigencia expira en dicha fecha. (fl. 106)

Dentro del presente asunto, se tiene que la relación laboral suscitada entre el señor ALEX CARRILLO GALVAN y la empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., está plenamente demostrada pues así se desprende de la contestación de la demanda y de las demás pruebas documentales aportados al plenario, tal como lo indicó el Juez a quo. De igual modo, la calidad de trabajador oficial que revistió al actor, también quedó acreditada. Por lo tanto, no entrará esta colegiatura a realizar mayores elucubraciones.

Procede entonces esta magistratura a resolver los reparos puntuales realizados por el demandante a través de su apoderado judicial respecto de la sentencia de primera instancia que denegó las pretensiones, teniendo en cuenta el material de prueba acreditado en el expediente y los fundamentos tanto normativo como jurisprudencial

Conviene entonces indicar en primer lugar que, en los contratos de trabajo a término indefinido respecto de los trabajadores oficiales, como el que nos ocupa en el presente asunto, el plazo presuntivo se aplica donde no se haya establecido el

plazo, puesto se entiende que el contrato se celebra por el plazo de 6 meses y se puede excluir a través de una negociación individual dentro del contrato o a través de una convención colectiva, tal como lo indicó el juez de primera instancia y como lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia en múltiples decisiones, algunas señaladas en el fundamento jurisprudencial referido en la presente.

Verificado el contrato de trabajo suscrito por las partes se tiene que en la cláusula DECIMA SEGUNDA, se indica lo siguiente respecto de la duración del mismo: *“DECIMA SEGUNDA. DURACIÓN: La duración de este contrato será por TÉRMINO INDEFINIDO, contados a partir de la fecha señalada arriba del texto de este contrato”*, por tanto, no se observa disposición que indique que se haya excluido la aplicación del plazo presuntivo, por la cual persiste la presunción legal de dicho plazo y al no haber sido desvirtuado, goza de plena validez.

De acuerdo a lo anterior, en el caso de marras, no operó la terminación unilateral del contrato como lo pretende hacer ver el demandante, por el contrario, operó el vencimiento o expiración del plazo presuntivo de 6 meses tal como lo manifestó EMDUPAR S.A. E.S.P. en la comunicación externa de fecha 21 de diciembre de 2018, donde informa al demandante la terminación del contrato dando aplicación al artículo el artículo 2.2.30.6.4 del Decreto 1083 de 2015. norma jurídica a la cual podía acudir válidamente la entidad demandada para la terminación de la relación laboral por el vencimiento del plazo pactado o presuntivo sin tener a cargo indemnización alguna por ello, como se ha indicado la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en casos similares.

Por tanto, no es ineficaz la terminación del contrato y como consecuencia no procede el reintegro deprecado por el demandante ni el pago de las prestaciones sociales y convencionales pedidas en la demanda, toda vez que la terminación no obedece a una causa injusta, sino a la expiración del plazo pactado o presuntivo que a la luz del artículo 2.2.30.6.11 ibidem, obedece a una terminación legal del contrato. A propósito de ello, verificado el contrato de trabajo suscrito entre las partes y la convención colectiva aplicable al presente caso, no se indica un plazo que vaya en contraposición de lo indicado ni que excluya el presuntivo de 6 meses.

En segundo lugar y de acuerdo a lo anteriormente expuesto, no le asiste la razón al recurrente respecto a que en la sentencia de primera instancia no se dio aplicación a los artículos 2.2.30.6.4 y 2.2.30.6.5 del multicitado decreto, puesto como ya se indicó y se repite, la terminación del contrato obedeció al vencimiento del plazo presuntivo, que corresponde a una terminación legal.

En tercer lugar y frente al pago extemporáneo de la liquidación de las prestaciones del señor ALEX ERNESTO CARRILLO GALVAN con posterioridad a los 90 días indicados en artículo 2.2.30.6.16 del Decreto 1083 de 2015 y al recobro de la vigencia del contrato en termino de Ley, se tiene que es una situación nueva que plantea la parte activa en el recurso de apelación contra la sentencia encontrándonos frente a una solicitud que no fue objeto de discusión a lo largo del proceso, puesto que no es una de las pretensiones ni principales ni subsidiarias deprecadas en el libelo demandatorio, por tanto mal haría este Despacho en pronunciarse al respecto, toda vez que por prohibición legal el Juez de Segunda instancia no puede hacer uso de las facultades extra y ultrapetita, pues como indica el artículo 50 del C.P.T. dicha facultad le corresponde al juez de primer grado, de esta forma se garantiza a las partes al principio de la no reformatio in pejus.

Finamente en cuanto al acta Extra convencional 01 del 21 de noviembre de 2019, en la que, si fue excluido el plazo presuntivo para los trabajadores de EMDUPAR, encuentra este Despacho que hay una interpretación errónea del recurrente, puesto que en la sentencia de primera instancia se indica que la misma no aplica para el caso de marras puesto que se dio con una fecha posterior a la terminación del contrato del hoy demandante.

En mérito de lo ampliamente expuesto la Sala de Decisión Civil-Familia Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el **JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE VALLEDUPAR**, en calenda 8 de octubre de 2020, dentro del Proceso Ordinario Laboral adelantado por el señor **ALEX ERNESTO CARRILLO GALVAN** en contra de **EMDUPAR**, por lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 806 de 2020.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ.
Magistrado

OSCAR MARINO HOYOS GONZALES
Magistrado