



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA LABORAL**

Santiago de Cali, treinta (30) de junio de dos mil veintidós (2022).

**SENTENCIA NÚMERO 209**

**Acta de Decisión N° 63**

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la Apelación de la Sentencia N° 027 del 20 de febrero del 2019, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por la señora **AMELIA RIASCOS ARAGÓN** en contra de la **INDUSTRIAS RAPID & CIA LTDA Y SUS SOCIOS GUILLERMO PAYAN NAVIA, LYDA MARTINEZ DE PAYAN, MIGUEL SANTIAGO PAYAN MARTINEZ Y JULIAN IGNACIO PAYAN MARTINEZ.**, bajo la radicación N° 76001-31-05-010-2016-00303-01.

**ANTECEDENTES**

Las pretensiones principales incoadas por el actor en contra de la accionada están orientadas a que, existió una relación laboral regida por contratos sucesivos de trabajo a término fijo entre la señora Amelia Riascos Aragón y la sociedad Industrias Rapid & CIA LTDA y otros, desde el 01 de agosto de 1990 y que concluyó el 20 de abril de 2016, por tanto esa relación laboral duró 25 años 8 meses y 20 días, en el último contrato laboral firmado con la CIA devengaba un salario mensual de \$1.511.208.00; Que se declare que su último contrato individual de trabajo a término fijo por un año, firmado por escrito que inició el 21 de abril de 2015 se prorrogó por un año más, a partir del 20 de abril de 2016 hasta el 20 de abril de 2017, por falta de comunicación oportuna del preaviso legal con una antelación no inferior a (30) treinta días; Que se condene a la demandada



y solidariamente a sus socios al pago de indemnización por un valor de dieciocho millones ciento treinta y cuatro mil cuatrocientos noventa y seis pesos (\$18.134.496.00); por concepto de perjuicios por lucro cesante y daño emergente a favor de la demandante consistente en valor de los salarios por el tiempo que faltaba para vencerse el contrato prorrogado. Que se condene a la demandada y solidariamente a sus socios al pago de las sumas indexadas por concepto de indemnización desde el momento que debió ser canceladas hasta el día que ocurra su pago total; Que se condene a la demandada y solidariamente a sus socios al pago de costas y agencias de derecho que dieran lugar durante el litigio.

En reforma de la demanda solicita que se condene a la demandada y solidariamente a sus socios, al pago de cotizaciones faltantes al Sistema General de Pensiones o en su defecto a la trabajadora, a partir del momento en que cesó la relación laboral hasta el cumplimiento de la edad reglamentada por la ley, que es de 57 años, así como a cualquier suma por aportes anteriores de su vinculación, que pudieran eventualmente no haber sido canceladas a su favor. Las demás pretensiones quedaron igual.

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, la actora sostuvo una relación laboral con la entidad accionada desde el 01 de agosto de 1990 hasta el 20 de abril de 2016, mediante contratos sucesivos de trabajo a término fijo, renovados cada año a su vencimiento; que el cargo desempeñado en la industria era el de vendedora; que el salario mensual devengado por la trabajadora correspondía a la suma de \$1.588.908.00 pesos; que el empleador y la trabajadora firmaron por escrito el 21 de abril de 2015, un nuevo y último contrato de trabajo a término fijo a un año con fecha de vencimiento el 20 de abril de 2016;

Que el 18 de marzo de 2016 el empleador le manifestó por escrito a la trabajadora que el último contrato de trabajo a término fijo firmado por ambas partes se vencía el 20 de abril de 2016, sin hacer referencia a que dicho contrato se prorrogaba o no; que el 19 de abril de 2016 nuevamente se le allega a la trabajadora un escrito por parte del empleador donde se le informa que el contrato de trabajo a término fijo firmado por las partes se vencía el 20 de abril de 2016 y que el mismo no sería renovado; que al momento que se le entregó la liquidación



definitiva a la trabajadora no se le canceló la indemnización por despido sin justa causa, la cual se aplica para los contratos a término fijo, además de la indemnización por despido sin justa causa con fundamento en la presunción legal de la existencia de un único contrato individual de trabajo a término indefinido, durante los 25 años 8 meses y 20 días que duró la relación laboral.

### CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo, por parte de la entidad aquí demandada y a sus socios, **INDUSTRIAS RAPID & CIA LTDA Y SUS SOCIOS GUILLERMO PAYAN NAVIA, LYDA MARTINEZ DE PAYAN, MIGUEL SANTIAGO PAYAN MARTINEZ Y JULIAN IGNACIO PAYAN MARTINEZ.**, así:

Manifiestan frente a los hechos de la demanda que, son ciertos los enumerados como 1°, al 2°, 3° y 5° no es cierto; al 4° lo niega argumentando que, el empleador envió una comunicación a la señora Amelia Riascos en la cual se le informa de debida forma y con suficiente claridad que su contrato individual de trabajo a término fijo por un año, el cual fue firmado por ambas partes el día 21 de abril de 2015 se vencía el 20 de abril de 2016, tal como se pactó por las partes en ese contrato, que es un modo de plasmar en esa comunicación una terminación legal del contrato de trabajo y como tal no se causa reparación de perjuicios; al 6° lo niega y no lo admite, argumenta que la terminación del contrato de trabajo se dio por la expiración del plazo fijo pactado por lo cual no causa reparación de perjuicios por lo que el contrato fenece por una terminación legal; al hecho expuesto en la reforma de la demanda declara que lo niega y no lo acepta ya que las obligaciones contractuales por parte de la demandada fenecieron con la terminación legal del contrato. Se opuso a todas y cada una de las pretensiones y formuló como excepciones de fondo: INEXISTENCIA E ILEGALIDAD DE LA OBLIGACIÓN; PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA; COBRO DE LO NO DEBIDO; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION; BUENA FE DE LA DEMANDADA; INNOMINADA.



## DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N°27 del 20 de febrero del 2019, resolvió:

**“1. DECLARAR** no probadas las excepciones de formuladas por la demandada y los socios solidarios.

**2. DECLARAR** que la señora AMELIA RIASCOS ARAGÓN fue despedida sin justa causa por parte de la empresa INDUSTRIAS RAPID Y CIA LTDA, al no preavisarle oportunamente la continuidad de su contrato a término fijo.

**3. CONDENAR** a la empresa INDUSTRIAS RAPID Y CIA LTDA y solidariamente a los socios señores GUILLERMO PAYAN NAVIA, LYDA MARTINEZ DE PAYAN, MIGUEL SANTIAGO PAYAN MARTINEZ Y JULIAN IGNACIO PAYAN MARTINEZ, hasta el límite de sus aportes de la sociedad, a pagar en favor de la señora AMELIA RIASCOS ARAGON, la suma de \$19.066.896; por concepto de indemnización por despido injusto.

**4. CONDENAR** a la empresa INDUSTRIAS RAPID Y CIA LTDA y solidariamente a los socios señores GUILLERMO PAYAN NAVIA, LYDA MARTINEZ DE PAYAN, MIGUEL SANTIAGO PAYAN MARTINEZ Y JULIAN IGNACIO PAYAN MARTINEZ, hasta el límite de sus aportes de la sociedad, a que la suma reconocida por concepto de indemnización por despido injusto sea pagada a la demandante debidamente indexada entre la fecha que debió pagarse y la fecha en que le sea pagada a su beneficiaria.

**5. CONDENAR** a la empresa INDUSTRIAS RAPID Y CIA LTDA y solidariamente a los socios señores GUILLERMO PAYAN NAVIA, LYDA MARTINEZ DE PAYAN, MIGUEL SANTIAGO PAYAN MARTINEZ Y JULIAN IGNACIO PAYAN MARTINEZ, hasta el límite de sus aportes de la sociedad, realizar el pago de los aportes a seguridad social en pensiones y más concretamente a la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, de los aportes de la trabajadora hasta que la misma alcance la densidad de 1.300 semanas de cotización que le dan derecho a acreditar la pensión.

**6. CONDENAR** a la empresa INDUSTRIAS RAPID Y CIA LTDA y solidariamente a los socios señores GUILLERMO PAYAN NAVIA, LYDA MARTINEZ DE PAYAN, MIGUEL SANTIAGO PAYAN MARTINEZ Y JULIAN IGNACIO PAYAN MARTINEZ, hasta el límite de sus aportes de la sociedad, en costas las que deberán liquidarse por secretaria, debiéndose incluir la suma de \$1.500.000 en favor de la demandante a cargo de los demandados, en cuantía de \$300.000 para cada uno”.

Los fundamentos de la decisión adoptada por el A quo consisten en que, no se discute que existió una vinculación laboral entre la demandante y la demandada desde el año de 1990; que la última contratación finalizaba el 20 de abril de 2016; que devengaba un salario de \$1.588.908.oo., tampoco se discute que se remitieron dos comunicaciones a la autora, una el 18 de



marzo de 2016 donde le indican el vencimiento del contrato de trabajo del 20 abril de 2016, y una segunda comunicación fechada del 19 de abril donde se le indica el vencimiento del mismo y que no sería renovado.

Asimismo, determina el juzgador, que la terminación del contrato de trabajo no se atempero a los parámetros del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, no fue preavisada en oportunidad, entiéndase de que el contrato no iba a ser renovado.

Acota que, existen principios y normas constitucionales las cuales protegen los derechos de los trabajadores, entre estos menciona los siguientes artículos 1,13,25,53 de la Constitución Política de Colombia, además del artículo 46 del Código sustantivo del Trabajo que reglamenta el contrato a término fijo y su terminación y el artículo 64 que establece la indemnización de perjuicios por la terminación indebida.

Del mismo modo señala que en la sentencia SL 5185 de 2014 RAD 40376 de la Corte Suprema de Justicia, menciona que existen normas en el código que regulan las relaciones laborales, que son 30 días de antelación para dar por terminada una relación laboral, tanto es así que si no se cumple este requisito la terminación se considera sin justa causa y prevé una indemnización.

Por tanto explica el juez de primera instancia, que aunque el periodo del contrato de trabajo quedó que el contrato vencía el 20 de abril de 2016, lo que hace la empresa en su comunicación de marzo 18 es comunicarle a la demandante el término del vencimiento, el cual ya estaba estipulado por las partes, lo que no hizo la empresa fue preavisarle al trabajador que no le será renovado su trabajo, por las circunstancias que sea, siendo así el trabajador con 30 días conociendo que no va a tener más trabajo, tenga la oportunidad de conseguir otro trabajo o de conseguir otros ingresos. Que es un día antes del vencimiento la empresa le indica a la demandante que vence el contrato y que no será renovado, allí si esta la expresión, concreta, clara e inequívoca de no renovar el contrato con la misma.



Resalta el a quo que, si no se preavisa, el contrato de trabajo se renueva automáticamente, lo que buscaba el legislador era que no se le iba a renovar su contrato y esa no fue la manifestación que hizo la empresa, le indica el vencimiento y no, que no iba a ser renovado, pues la trabajadora confiaba en la buena fe, y tenía la seguridad de que ese contrato iba a ser renovado como había sucedido desde el año 1990.

Adicionalmente refiere el juzgador que, el principio de buena fe le crea la expectativa a la trabajadora de que será renovada, por tanto la terminación del contrato de trabajo el Despacho la considero injusta, ya que, no se atemperó a preavisar oportunamente la no renovación del contrato de trabajo de la demandante, la carta de marzo no se puede tomar como un preaviso de no renovación, la fecha ya estaba estipulada en el contrato, la empresa debió expresar de manera clara e inequívoca que no le sería renovado.

Por último, en cuanto a los aportes a la seguridad social argumenta la Juez de primera instancia que se debe tener en cuenta el principio de estabilidad laboral del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece las condiciones dignas y justas, la seguridad social que se le debe garantizar a todos los colombianos; que la estabilidad laboral a los pre pensionados que es aplicable a los empleados públicos también se le debe aplicar también a los empleados del sector privado; la garantía de que el despido es un riesgo al mínimo vital; que por su edad tendrá dificultades para conseguir un nuevo empleo.

La trabajadora se encontraba a menos de tres años y verificando el historial laboral cuenta con 1265 semanas de cotización las cuales no le alcanzan para el mínimo estipulado para efectos de la pensión, esa condición de la demandante se debe a su abrupta terminación del contrato de trabajo; por lo anterior, decide el juzgador reconocer se le pague el faltante para alcanzar el mínimo semanas para causar la pensión de vejez.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

Dado que, la sentencia de primera instancia fue desfavorable para la parte demandada, el apoderado judicial de los demandados interpuso recurso de apelación en los siguientes términos:



Argumenta el apelante que, la sentencia se basa en dos aspectos; que no se hizo en debida forma la notificación de la terminación del contrato y parte pensional hasta completar las 1300 semanas; el apelante se refiere al primer aspecto de la siguiente manera, Consta en el expediente que si se hizo la notificación que para la parte la causalidad de que un contrato se vence por el paso del tiempo, cuando se dice se vence se está diciendo que ese plazo fue el 20 de abril de 2016, ha de entender actual y forzosamente que ese contrato hasta ese día va a estar vigente, dije anteriormente que sinónimo de la palabra vencer, esta caducar (concluir algo por el transcurso del tiempo), terminar (terminar o poner fin a una cosa), finalizar (es que ese contrato concluye el día, hora y fecha que se ha establecido), concluir, si nos vamos al significado de cada cosa, es que ese concluye fecha y hora que se pactó en el contrato, no se puede decir que no terminó porque no se colocó la palabra explícita que no se prorrogara, está explícita la palabra se vence y se está notificando que se vence con 30 días de antelación ha de entenderse a la no prorrogada del contrato, ahora bien se toma la segunda carta como una prueba que demuestra que se hizo por fuera del término, lo que se está confirmando es un hecho que ya estaba advertido con antelación, ya sabía la trabajadora que por el paso del tiempo ese contrato no iba a continuar, por tanto es una decisión muy restringida, que atenta contra el idioma, es un término que llega allí y no va a continuar.

Por otra parte en cuanto a la parte pensional hasta completar las 1300 semanas, es cierto que la Corte determinó que a las personas la protección pre pensional; era un contrato ligado al tiempo, que se venció y no es prorrogable allí terminó, para que sea beneficiosa deber ser demostrado, que no se encuentra discapacitada, que tiene una edad que puede seguir trabajando, que se le afecto su mínimo vital?; No hay constancia en el expediente de que no podía conseguir más trabajo, tiene una discapacidad que no pueda permitirle conseguir ese trabajo?; Nada está demostrado, esto es una condena adicional. La primera carta el contrato es a término fijo al vencerse termina en el tiempo y la segunda carta debe tomarse como la confirmación o ratificación. Solicito que me conceda el recurso y el tribunal la revocatoria, para ser absueltos mis poderdantes.



Las partes presentaron alegatos de conclusión los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

## CONSIDERACIONES DE LA SALA

### Objeto de la Apelación

Se circunscribe el problema jurídico en establecer si la terminación del contrato de trabajo suscrito entre la señora **AMELIA RIASCOS ARAGON** y la **INDUSTRIAS RAPID & CIA LTDA Y SUS SOCIOS GUILLERMO PAYAN NAVIA, LYDA MARTINEZ DE PAYAN, MIGUEL SANTIAGO PAYAN MARTINEZ Y JULIAN IGNACIO PAYAN MARTINEZ.**, no fue acorde a la ley, al no haber sido preavisada en debida forma como lo establece la norma del C.S.T.; se ordene el reconocimiento y al pago de una indemnización por terminación unilateral sin justa causa la cual contempla el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo aplicable a los contratos a término fijo; si es procedente ordenar el pago de las cotizaciones correspondiente a los aportes al sistema general de pensiones para cumplir con el requisito mínimo para adquirir el derecho a la pensión de vejez.

### Caso Concreto

No son objeto de controversia los siguientes supuestos facticos:

- I. Entre las partes existieron varios contratos de trabajo a término fijo a un año que su fecha de ingreso fue el día 01 de agosto de 1990.
- II. Que el último contrato de trabajo tuvo lugar el 21 de abril de 2015 con una terminación estipulada en el mismo del 20 de abril de 2016; que el salario que devengaba la trabajadora hasta ese momento era de \$1.588.908.00.
- III. Que el empleador le hizo llegar a la trabajadora dos comunicaciones una del 18 de marzo de 2016 donde le recordaba el vencimiento del contrato de trabajo, el cual sería el 20 de abril de 2016, y otra del 19 de abril del mismo año, donde le indica el vencimiento y que el mismo no sería renovado.



El eje central de discusión estriba en determinar conforme a lo probado y debatido, si el actor fue preavisado de manera explícita e inequívoca de la no renovación del contrato de trabajo que había convenido con la pasiva, si el contrato de trabajo se prorrogó por el mismo tiempo inicialmente pactado de manera automática al no cumplirse este requisito, del mismo modo si la actora tiene derecho a la indemnización la cual reclama, así como a la protección de estabilidad laboral que conlleva al reconocimiento y pago de las cotizaciones faltantes al sistema general de pensiones para reclamar una futura pensión de vejez.

### **PREAVISO**

Al respecto el código sustantivo del trabajo en el artículo 46 subrogado por el artículo 3º. De la ley 50 de 1990, regula el contrato de trabajo a término fijo el cual establece lo siguiente:

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

*1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*

*2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.”*

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha referido al tema del preaviso, para el caso en concreto se trae a colación la sentencia SL 2048 de 2019 M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, donde reitera la importancia y el propósito de emitir el preaviso con una antelación no inferior a treinta días como lo establecido el legislador, veamos:

*“En sede de instancia, la Corte considera prudente recordar que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, en los contratos de trabajo a término fijo, “...si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado...”*



*Conforme con la disposición transcrita, por regla general, en el interior de nuestro ordenamiento Jurídico, a pesar de que el empleador goza de libertad a la hora de escoger, de acuerdo con sus necesidades, la vinculación de trabajadores por medio de contratos de trabajo a término fijo (CS-J 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.»*

Del mismo modo el Ministerio de Trabajo ha emitido conceptos en los cuales ha explicado de manera clara que se desprende de la norma que regula el preaviso en el ordenamiento jurídico colombiano, al respecto ha dicho lo siguiente:

*Por lo que interpretaríamos que se trata de un aviso a través de una comunicación ajena al contrato laboral expresamente de PREAVISO, y que en dicha comunicación se debería señalar lo ordenado por el Artículo 46 del CST, el preaviso debe ser INEQUIVOCO, que no dé lugar a múltiples interpretaciones.”<sup>1</sup>*

Presentada la posición normativa y jurisprudencial en estos asuntos se revisó el caudal probatorio presentado por la parte activa y que interesa, encontrándose lo siguiente:

- *A folio 16, Escrito de parte de INDUSTRIAS RAPID & CIA LTDA, dirigida a la señora AMELIA RIASCOS ARAGÓN, fechada del 18 de marzo de 2016, donde se le informa a la trabajadora que su contrato de trabajo se vence el 20 de abril de 2016. Para este acapice se anexa la carta emitida por la empresa.*

---

<sup>1</sup><https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/02EE2019410600000039436+Casos+de+Dev+oluci%C3%B2n+Dotaci%C3%B2n.pdf>



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL



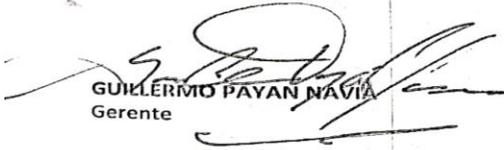
Arroyohondo, Yumbo, 18 de Marzo de 2016

Señora  
**RIASCOS ARAGON AMELIA**  
C.C. No. 31383107  
E.S.M.

Por medio de la presente, nos permitimos informarle, que su Contrato Individual de Trabajo a Término fijo a un año, firmado por usted y la Empresa "INDUSTRIAS RAPID Y CIA LTDA" el 21 de Abril de 2015, se vence el 20 de Abril de 2016.

Agradecemos su colaboración.

Cordialmente,

  
**GUILLERMO PAVAN NAVIA**  
Gerente

Copia: Hoja de Vida

ldmr

CALLE 11A No. 29B - 150 Arroyohondo, FAX:57-2/6661123 TEL.:057-2-6959551  
YUMBO - VALLE - COLOMBIA  
[www.industriasrapid.com](http://www.industriasrapid.com) E-mail:ventas@industriasrapid.com, indurapid21@hotmail.com

- A folio 17, Escrito de parte de INDUSTRIAS RAPID & CIA LTDA, dirigida a la señora AMELIA RIASCOS ARAGÓN, fechada del 19 de abril de 2016, donde se le informa a la trabajadora que su contrato de trabajo se vence el 20 de abril de 2016, y que no será renovado. Para este acapice se anexa la carta emitida por la empresa.



INDUSTRIAS RAPID  
& CIA. LTDA.  
NIT. 800.032.741 - 9 RÉGIMEN COMÚN

17 (17)

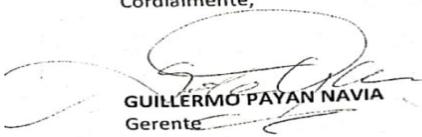
Arroyohondo, Yumbo, 19 de Abril de 2016

Señora  
RIASCOS ARAGON AMELIA  
C.C. No. 31383107  
E.S.M.

Por medio de la presente, nos permitimos informarle, que su Contrato Individual de Trabajo a Término fijo a un año, firmado por usted y la Empresa "INDUSTRIAS RAPID Y CIA LTDA" el 21 de Abril de 2015, se vence el 20 de Abril de 2016 y no será renovado, por lo tanto le solicitamos pasar por su liquidación el día viernes 22 de Abril de 2016 en horas de la tarde.

Agradecemos su servicios prestados.

Cordialmente,

  
GUILLERMO PAYÁN NAVIA  
Gerente

Copia: Hoja de Vida

ldmr

CALLE 11A No. 29B - 150 Arroyohondo, FAX:57-2/6661123 TEL.:057-2-6959551  
YUMBO - VALLE - COLOMBIA  
[www.industriasrapid.com](http://www.industriasrapid.com) E-mail:ventas@industriasrapid.com, indurapid21@hotmail.com

Del análisis del acervo documental aportado por la señora **AMELIA RIASCOS ARAGÓN** se extrae que, el empleador no cumplió a cabalidad lo establecido en la norma con lo referente a preavisar de manera oportuna, clara, expresa e inequívoca, y en el término oportuno a la trabajadora de que su contrato individual de trabajo a término fijo a un año no sería renovado.

Por el contrario, lo que el empleador realizó en su primera comunicación enviada a la trabajadora fue recordarle el vencimiento de su contrato de trabajo, el cual ya había sido convenido con la misma, lo cual expuso el juez de primera instancia en los argumentos de su sentencia.



Ciertamente, la norma laboral que regula el contrato de trabajo a término fijo y la Jurisprudencia son claras y determina que si antes de que ese vencimiento estipulado por las partes no existe manifestación por ninguna de las partes en ese espacio no inferior a treinta (30) días, ese contrato convenido se entenderá que ha sido renovado por el mismo periodo igual al que se pactó en el inicio

Por esta razón el legislador determinó ese tiempo para que las partes den por terminada su relación laboral, sin equivocaciones ni vacíos, porque como lo menciona la sentencia relacionada anteriormente, de la Corte Suprema de Justicia, *“cuando hay silencio, vacío o duda al respecto lo transforma la ley en una prórroga automática o tácita reconducción del vínculo laboral.”*; es decir que la expresión **NO SE PRORROGA** debe ir en esa comunicación de manera expresa sin riesgo a equivocaciones.

De hecho como lo manifestó el Juez de primera instancia, al no ser preavisada la trabajadora de manera oportuna, ella guardaba la esperanza de que su contrato no iba a fenecer y que por el contrario iba a continuar renovado como había ocurrido en ocasiones anteriores, todo lo contrario a como lo manifiesta el apelante al decir que era un contrato que ya vencía, se terminaba o se ponía fin por el transcurso del tiempo, que concluía el día, hora y fecha que se había establecido, que al colocar la fecha de culminación del contrato en la carta en que se le notificaba el vencimiento, se le estaba dando a entender que no se le prorrogaba el mismo. Esta es una manera no adecuada de realizar el preaviso previsto en el artículo 46 del C.S.T., pues, dicho precepto en su sentido literal es claro al ordenar que se le debe avisar a la otra parte la determinación **DE NO PRORROGAR EL CONTRATO**.

La Real Academia Española ha definido el preaviso como: *“Aviso obligatorio previo a la realización de un acto”*<sup>2</sup>. Es decir que se debe avisar con anterioridad la ocurrencia de un hecho o una acción, en el tema que nos compete en la esfera laboral, el preaviso que debe presentarse obligatoriamente

---

<sup>2</sup> <https://dle.rae.es/preaviso>



para dar por terminado un contrato de trabajo a término fijo, es aquel en el que alguna de las partes sea el empleador o el trabajador avisa de manera inequívoca que ese periodo pactado con anterioridad en ese contrato de trabajo no continuara no será prorrogado, es decir esa relación laboral ya caduca en ese tiempo pactado.

Pasando por alto lo anterior, llama la atención el abuso del derecho de la contratación temporal de la demandante por casi 25 años a través de modalidades contractuales que debieron ser a través de contrato a término indefinido y no a término fijo, de donde se ve un claro desconocimiento al principio de estabilidad en el empleo.

### **ESTABILIDAD LABORAL PRE PENSIONADOS A LOS TRABAJADORES PRIVADOS**

El principio Constitucional de estabilidad laboral ha sido protegido por tratados y acuerdos internacionales que Colombia ha ratificado. Por parte de la normativa interna de Colombia se puede encontrar este principio consagrado en la protección al trabajador, en el preámbulo, artículo 1,25,26 y 53 de la Constitución Política de 1991, en el 239 CST, la ley 931 de 2004; artículo 56 y 239 del CST.

Por otra parte, la Corte Constitucional ha hecho un estudio minucioso y amplio al respecto en cuanto ha manifestado:

*“La estabilidad laboral reforzada derivada de la condición de pre pensionado no es un derecho fundamental que se aplique única y exclusivamente a los servidores públicos, por el contrario, este derecho a la estabilidad laboral que se reconoce constitucionalmente en el artículo 53 a todo trabajador, resulta aplicable a quienes laboran en el sector privado, en desarrollo del principio de igualdad.*

*Pero no solo las situaciones de disminución de la capacidad laboral por el estado de salud, o por el embarazo, o por la condición de madres o padres cabeza de familia, dan lugar a la protección especial, sino que dentro de este grupo vulnerable se incluyen aquellas personas próximas a pensionarse, que se ven afectadas por los procesos de reestructuración de la administración pública. Al respecto, la Corte en sentencia T-089 de 2009, precisa que la noción de prepensionado comprende aquellas personas que laboran en entidades estatales en proceso de liquidación, dentro de los programas de renovación de la administración pública, a quienes les falten 3 años o menos para cumplir los requisitos de edad y tiempo de servicio para acceder a la pensión. Esta noción fue reiterada en la sentencia C-795 de 2009, cuando en su texto se precisa que tienen la condición de prepensionados para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de la renovación de la administración pública “el servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez (...)”.*



*Ahora bien, el avance de esta protección ha sido significativo al punto que, de acuerdo con el estado actual de la jurisprudencia, el derecho a la estabilidad reforzada de los sujetos próximos a pensionarse, comprende no sólo a quienes se ven afectados por el proceso de reestructuración de la administración pública, sino también a los sujetos que, siendo desvinculados de sus labores, se les desconocen o se les vulneran derechos fundamentales. En este sentido la Corte en sentencia T-186 de 2103, precisó:“(…) Como se observa, el instituto jurídico del retén social está conformado por un grupo de reglas legales, amparadas por decisiones de control abstracto de constitucionalidad, que tienen por objeto hacer compatibles la facultad del legislador de prever procesos de reestructuración de la Administración y los derechos fundamentales de servidores públicos sujetos de especial protección constitucional, entre ellos los trabajadores próximos a pensionarse. Con todo, debe hacerse una distinción conceptual de especial importancia para la solución de los problemas jurídicos materia de esta decisión.*

*El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no es un asunto que dependa de un mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raigambre constitucional. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, la Corte desestima lo expresado por los jueces de instancia, en el sentido de confundir la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en los casos que el retiro del cargo se sustenta en su supresión ante la liquidación de la entidad y en el marco de los procesos de reestructuración de la Administración Pública. En contrario, el retén social es apenas una especie de mecanismo, dentro de los múltiples que pueden considerarse para garantizar los derechos fundamentales concernidos por la permanencia en el empleo público de los servidores próximos a pensionarse. En otras palabras, el fundamento de la estabilidad laboral de los prepensionados tiene origen constitucional y, por ende, resulta aplicable en cada uno de los escenarios en que entren en tensión los derechos al mínimo vital y la igualdad, frente a la aplicación de herramientas jurídicas que lleven al retiro del cargo (…).”*

*De igual manera la sentencia T-326 de 2014, al referirse a aplicación de la estabilidad laboral reforzada a una persona próxima a pensionarse y madre cabeza de familia, reiteró la necesidad de diferenciar entre retén social, y prepensionado: “(…) El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral de los prepensionados no se circunscribe al retén social, sino que deriva de mandatos especiales de protección contenidos en la Constitución Política y del principio de igualdad material que ordena dar un trato especial a grupos vulnerables (…). Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, no debe confundirse la estabilidad laboral de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública. En este sentido, se pronunció la Corte en la sentencia C-795 de 2009 (…).”*

*Aunque la protección laboral reforzada que el legislador otorgó a aquellas personas que se encontraban en las condiciones descritas por el artículo 12 de la ley 790 de 2002, se circunscribió en su momento, a aquellos trabajadores que eventualmente pudieran verse afectados en desarrollo del programa de renovación de la administración pública, la Corte Constitucional ha sentenciado (...) que dicha protección, es de origen supralegal, la cual se desprende no solamente de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución que establece la obligación estatal de velar por la igualdad real y efectiva de los grupos tradicionalmente discriminados y de proteger a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, sino de los artículos 42, 43, 44 y 48 superiores; se trata en consecuencia de una aplicación concreta de las aludidas garantías constitucionales que están llamadas a producir sus efectos cuando quiera que el ejercicio de los derechos (sic) fundamentales de estos sujetos de especial protección pueda llegar a verse conculcado” (…).”*

En atención a los parámetros instituidos por la Corte Constitucional en casos similares, en cuanto a la protección por estabilidad laboral reforzada al pre pensionado.



Del análisis probatorio se colige que, la señora **AMELIA RIASCOS ARAGÓN**, como lo concluyo el Juez de instancia, la trabajadora tiene cotizadas hasta el momento que se dio por terminado su contrato de trabajo con 1265 semanas, las cuales no le alcanzan para cumplir las que se encuentran establecidas por la ley, es decir 1300 semanas para postularse a la reclamación de una pensión de vejez, ante la entidad que venía haciendo sus aportes mientras se encontraba laborando. La actora nació el 8 de abril de 1961 (folio 63 PDF)

Teniendo en cuenta lo anterior, y lo que se ha debatido en la Honorable Corte Constitucional, se puede evidenciar que la señora AMELIA RIASCOS, goza de la protección de estabilidad laboral reforzada, aplicable en igualdad de condiciones a los trabajadores del sector privado como lo arguye la Corte en la sentencia anteriormente referenciada, la misma a la cual hizo referencia el juzgador de primera instancia para tomar su decisión, por lo tanto, esta Sala confirmará la decisión del a quo referente a que se le debe reconocer y pagar a la demandante las semanas que le hagan falta para completar el requisito exigido por la ley, para en un futuro acceder a solicitar su pensión de vejez.

El estado de pre pensionado, es una condición la cual debe ser reconocida por el empleador y tener en cuenta que al momento de la desvinculación puede dejar al trabajador a la deriva, al encontrarse en una edad que no se le posibilita fácilmente reubicarse en un trabajo igual o superior al que venía desarrollando en la empresa donde venia laborando, el apelante se equivoca al manifestar que la trabajadora no gozaba de la protección de estabilidad laboral al no encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, al revisar el historial laboral de la señora AMELIA RIASCOS, se puede deducir que era una persona que se encontraba en esa etapa pronta a alcanzar su pensión de vejez.

Como resultado se concluye que la terminación del contrato de trabajo a término fijo a un año no se realizó en debida forma, dentro de los lineamientos que estipula la ley laboral, por tanto se le atribuye derecho a reclamar indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa aplicable a los contratos a término fijo, en cuanto al reconocimiento y pago de las semanas restantes para alcanzar el mínimo establecido por la norma para reclamar una futura pensión de vejez, revisando los criterios de la Corte



Constitucional al referirse a la estabilidad laboral de un trabajador en estado de pre pensionado, se reitera que la trabajadora cumple con esa condición y es protegida por la constitución y la ley.

Costas en esta instancia a cargo del apelante infructuoso conforme al artículo 365 numeral 1 del C.G.P.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley;

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia Apelada N° 027 del 20 de febrero del 2019, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, por los motivos expuestos en precedencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada **INDUSTRIAS RAPID & CIA LTDA Y SUS SOCIOS GUILLERMO PAYAN NAVIA, LYDA MARTINEZ DE PAYAN, MIGUEL SANTIAGO PAYAN MARTINEZ Y JULIAN IGNACIO PAYAN MARTINEZ.**, como agencias en derecho se estiman en la suma de \$500.000 a cargo de cada demandado y en favor de la parte demandante **AMELIA RIASCOS ARAGÓN.**

**TERCERO:** A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO  
VIRTUAL EFICAZ**



**Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:**

**CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**

**Magistrado Sala Laboral**

Art. 11 Dec. 49128-03-2020

**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**

**Magistrada Sala Laboral**

**LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**

**Magistrado Sala Laboral**

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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

Código de verificación: **57e8d579443d7ca52813fc76df1fc60e4f49787237d3fdebb26204bcc1af4e36**

Documento generado en 30/06/2022 12:20:34 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

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