



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

Santiago de Cali, veintitrés (23) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA NÚMERO 314

Acta de Decisión N° 94

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 consulta de la Sentencia N° 246 del 28 de agosto de 2019, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por la señora **NOHRA MIRIAM OCAMPO LOPEZ**, en contra de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, bajo la radicación N° 76001-31-05-010-2014-00019-01

ANTECEDENTES

Las pretensiones principales incoadas por la actora en contra de la demandada están orientadas en que, se declare la existencia de un contrato de trabajo, el cual término el 11 de diciembre de 2011 de manera injusta por decisión unilateral tomada por la demandada, en consecuencia, se ordene el pago de la indemnización por despido, al igual que el reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 500 de 1990.

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, el 27 de julio de 1993, fue contratada laboralmente por la demandada, que el contrato inicial se pactó por escrito para desempeñar el cargo de secretaria y se convino que fuera a término fijo, pero inferior a un año, corriendo hasta el 26 de enero de 1994, siendo prorrogado automáticamente desde el 27 de enero hasta el 26 de julio de 1994; que por lo anterior, la demandada dejo de cotizarle en un fondo de cesantía, previamente escogido por



ella su derecho de cesantía; indica que, la demandante fue tan eficaz en el desempeño de sus funciones que, desde el 16 de enero de 1996, la accionada la volvió a contratar año tras año, de manera continua e ininterrumpida hasta el 11 de diciembre de 2011, lo que hizo por 16 veces más, pero siempre a través de contrato a término fijo inferiores a un año; que el 3 de noviembre de 2011, la Directora del Departamento de Gestión Humana de la demandada, le remitió a la actora carta de terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo pactado; refiere que, la demandada como empleadora, año tras año, desde el 4 de agosto de 1993 hasta el 11 de diciembre de 2011, se sirvió continuamente de la demandante, pero siempre lo hizo abusando inhumanamente de la figura establecida en el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, y por ello mal la liquidaba, la volvía a contratar, no permitiéndole el disfrute en días ordinarios de sus vacaciones, aunque año tras año ciertamente las liquidaba y se las pagaba pero en dinero en efectivo.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo, por parte de la aquí demandada **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, quien, a través de apoderada judicial, manifestó que, no son ciertos los hechos 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8°; no le consta el hecho 1°, que no es un hecho el 9° y que lo narrado en los numerales 10, 11, 13 y 14, contienen apreciaciones subjetivas de la parte demandante. Se opuso a las pretensiones de la demanda, al considerar que entre las partes existió en el tiempo una relación discontinua, regida mediante contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, teniendo en cuenta que, el objeto social que desarrolla la USC, como Institución de Educación Superior Privada, no tiene funcionamiento los 365 días del año. Formuló como excepciones las de, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PRESCRIPCIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO, PAGO, BUENA FE, COMPENSACIÓN e INNOMINADA.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 246 del 28 de agosto de 2019, resolvió:

“1°. ABSOLVER a la demandada UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI de los cargos formulados en su contra por la demandante.



2°. *CONDENAR EN COSTAS a la parte demandante las que deberán liquidarse por secretaria, debiéndose incluir la suma de \$300.000, por concepto de agencias en derecho a cargo de la parte demandante y en favor de la parte demandada.*

3°. *REMÍTASE en consulta ante el H.T. Superior- Sala Laboral del distrito judicial de Cali el expediente, conforme lo dispone el art. 69 del CPT Y SS."*

Los fundamentos de la decisión adoptada por el *A quo* consisten en que, entre las partes, existieron varios vínculos laborales contractuales a término fijo, los cuales fueron preavisados para su no prórroga, liquidado cada uno de ellos en su oportunidad, razón por la cual no le asiste razón a la demandante para su pedimento.

Que, en el caso concreto, la relación laboral de la demandante se encuentra probada en el proceso, no fue discutida, ello entre el 27 de julio de 1993 y por último el contrato terminado en diciembre de 2011 y que se logró identificar en las pruebas los contratos a término fijo, plazos pactados, preaviso informado en cada fecha y liquidación de prestaciones a cada terminación.

Destacó que, las partes suscribieron 18 contratos a término fijo inferior a un año, los cuales fueron preavisados dentro de la oportunidad contemplada para no renovarse, con el consecuente pago de la liquidación de prestaciones sociales; asimismo que no hay prueba alguna que acredite que el vínculo hubiere sido prorrogado, contrario de la prueba testimonial, interrogatorios de partes y prueba testimonial presentados en el proceso, se ratifica que cada vínculo fue independiente, interrumpida la prestación del servicio, con solución de continuidad, procediendo el empleador con el cumplimiento de sus obligaciones a su cargo.

Respecto de la terminación unilateral del contrato de trabajo, considero que, de las pruebas documentales y testimoniales, se acreditó que en efecto se trató de un preaviso de no prorrogar el contrato, más no de una terminación unilateral o sin justa causa, pues lo ocurrido fue la expiración del plazo, lo que no apareja el pago de indemnización alguna.

Siendo improcedente también, lo pretendido por sanción por no consignación de cesantía, toda vez que, en los contratos a término fijo inferiores a un año, la cesantía se paga a la terminación del contrato de trabajo, lo que ocurrió en este caso y fue aceptado por la demandante.



CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. EL CASO OBJETO DE CONSULTA

En virtud de lo anterior, encuentra la Sala que se circunscribe el problema jurídico en determinar sí entre la señora **NOHRA MIRIAM OCAMPO LOPEZ** y la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, se ejecutó una única relación laboral o si la misma se dio a través de diferentes contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, y como consecuencia de ello, establecer si el mismo término por causa imputable al empleador, y sí hay lugar al reconocimiento y pago de la indemnización por despido e indemnización de que trata el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

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.

2. MATERIAL PROBATORIO

Al expediente se allegaron como pruebas las siguientes:

Copia de contratos de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito entre las partes:

| NÚMERO | DESDE | HASTA | FECHA DE PREAVISO | FOLIOS |
|--------|------------|------------|-------------------|---------------------------|
| 1 | 27/01/1994 | 26/07/1994 | - | 18, 20 y 267 a 269 |
| 2 | 16/01/1996 | 20/12/1996 | 7/11/1996 | 21 A 23, 59 |
| 3 | 14/01/1997 | 18/12/1997 | 11/11/1997 | 24 A 26, 60 |
| 4 | 15/01/1998 | 20/12/1998 | 5/11/1998 | 27, 28, 61 |
| 5 | 18/01/1999 | 18/12/1999 | 12/11/1999 | 29, 30 Y 62 |
| 6 | 11/01/2000 | 15/06/2000 | 11/05/2000 | 31, 32 Y 63 |
| 7 | 15/06/2000 | 17/12/2000 | 16/11/2000- | 33- |
| 8 | 17/01/2001 | 12/12/2001 | 24/10/2001 | 34, 35, 64, 153 |
| 9 | 14/01/2002 | 12/12/2002 | 13/10/2002 | 36, 37, 38, 65, 150 y 157 |
| 10 | 15/01/2003 | 14/12/2003 | 23/10/2003 | 39, 40, 66, 158 y 162 |
| 11 | 15/01/2004 | 12/12/2004 | 3/11/2004 | 41, 42, 67, 163 y 168 |
| 12 | 17/01/2005 | 11/12/2005 | 1/11/2005 | 43, 44, 68 y 171 |
| 13 | 16/01/2006 | 10/12/2006 | 2/11/2006 | 45, 46, 69, 172 y 175 |
| 14 | 16/01/2007 | 16/12/2007 | 7/11/2007 | 47, 48, 70, 176 y 179 |
| 15 | 15/01/2008 | 21/12/2008 | 10/11/2008 | 49, 50, 71, 180 y 182 |
| 16 | 13/01/2009 | 20/12/2009 | 30/10/2009 | 51, 52, 72 y 183 a 185 |



| | | | | |
|----|------------|------------|-----------|------------------------|
| 17 | 01/02/2010 | 12/12/2010 | 1/11/2010 | 53, 54, 73 y 186 a 189 |
| 18 | 17/01/2011 | 11/12/2011 | 4/11/2011 | 55, 56, 74, 190 y 195 |

Copia de comunicado de expiración de contrato a término fijo, dirigido a la actora, el día 23 de diciembre de 1993, y en el que se hace alusión a la expiración del plazo fijo pactado, el 26/01/1994 (Fl.57)

Copia de liquidación de prestaciones sociales, de los años 1994, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011 (Fls.75 a 104).

Obra a folios 106 a 115, 290 a 298 y 349 a 356, reporte de semanas cotizadas en pensiones, por la demandante ante Colpensiones.

Reposa a folios 197 a 246, copia de relación de pagos generados a favor de la parte actora, por la entidad demandada, desde el año 1996 a 2011.

Copia de planillas simple de cotizaciones al sistema de seguridad social integral, realizadas por la demandada a favor de la actora. (Fls. 299 a 343)

Se recaudó el testimonio de la señora **LUZ MARINA BARONA CIFUENTES**, quien manifestó no conocer a la actora, pero que en el proceso de ser citada como testigo se tomó el trabajo de revisar su hoja de vida y revisar las liquidaciones que se hicieron; que los contratos en la universidad siempre han sido a término fijo inferior a un año, normalmente inician en febrero o última semana de enero y a mediados de diciembre, liquidan a todo el personal, que siempre les preavisan un mes antes, y que en el caso de la actora tiene en su hoja de vida todos los preavisos con el tiempo oportuno para hacerlos; que le liquidaron al día todas las acreencias laborales.

Asimismo que, al ser analista de nómina, por las funciones de su cargo, revisó la hoja de vida de la demandante, encontrando por ello que la vinculación de la actora fue a través de contrato a término fijo, desde el año 1996 hasta el año 2011; que del año 1996 hacia atrás la nómina se pagaba manual, pero que ella no revisó libros, que no tenían sistema de nómina; refiriendo además que, si evidenció los preavisos, que todos tienen más de 30 días con antelación



del vencimiento de cada contrato; que a la finalización, se hacía la liquidación correspondiente de cesantía, intereses, vacaciones y los días de salarios correspondientes.

Del interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, manifestó que, revisó los documentos de la actora, por lo que conoce que la misma empezó a trabajar al servicio de la demanda el 27 de julio de 1993 bajo la modalidad de contrato a término fijo; que los trabajadores en la Universidad no trabajan de forma continua, que inicia a finales de enero y termina a mediados de diciembre por terminación del plazo fijo pactado; cree que el primer contrato que se suscribió entre las partes del 27 de julio de 1993 hasta el 26 de enero de 1994, no se prorrogó hasta 26 de julio de 1994, porque la universidad lo que hace es preavisar a los trabajadores y borrar y cuenta nueva, que no hay prorrogas, lo que pasa es la renovación del contrato.

Por su parte, la señora **NHORA MIRIAM OCAMPO LOPEZ**, al rendir interrogatorio de parte refirió que, el primer contrato que suscribió con la Universidad demandada, fue del 27 de julio de 1993, en ese entonces, tenían otra modalidad, y prácticamente el contrato continuaba; que a partir de una fecha se empezó a renovar, que ella terminaba en diciembre y empezaba generalmente 11 o 12 de enero, que el año 2010, y la llamaban a partir del 3 de febrero; que estuvo inicialmente en la secretaria de derecho hasta el año 1994, y posteriormente pasó a registro académico, luego en la dependencia de ciencias del mar, entre 1995 hasta 1997; precisando además que, la demandada cuando salía en diciembre, le cancelaba cesantía y los intereses sobre la cesantía, primas y vacaciones.

3. CONTRATO A TÉRMINO FIJO

El artículo 46 del CST, subrogado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990 prevé que:

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



Por su parte, el artículo 55 del CST, establece que:

“El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.”

El artículo 61 del CST, modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, en su numeral 1, literal c), contempla que el contrato de trabajo termina *“Por expiración del plazo fijo pactado (...)”*.

A su turno, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 25 de marzo de 2015, radicación 38239, SL3535-2015, MP. Dres. Elsy del Pilar Cuello Calderón y Rigoberto Echeverri Bueno, se consideró que:

“(...) 1. Los contratos de trabajo a término fijo y la libertad de contratación empresarial. Libertad de modalidad o forma. Dentro del marco de regulación de las relaciones laborales, es un hecho indiscutible que el empleador goza genéricamente de libertad a la hora de contratar o no a los trabajadores, así como para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, dentro de las variadas posibilidades que le otorga el legislador. La Sala ha dicho en ese sentido que los empleadores tienen la «...libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte...» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003 y CSJ SL8693-2014).

Por tales razones, la vinculación de trabajadores y trabajadoras a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena legitimidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina dicho acuerdo, en los términos prescritos en los artículos 46, 55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros, gozan de plena validez y vigencia. La razón es sencilla y es que debe entenderse que, a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación – artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo -, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales, para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de prestación de servicios.

Por lo mismo, la jurisprudencia de esta Sala de la Corte siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo es una de esas modalidades contractuales autorizadas por el legislador, que no ha perdido legitimidad y que puede ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades, dentro de los precisos límites establecidos legalmente.

También se ha dicho por la Corte, desde tiempo atrás, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia por el hecho de que se prorrogue varias veces (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034, entre otras); y que, como ya se dijo en líneas anteriores, su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no puede ser asimilable a un despido, pues constituye un modo legal de terminación, con arreglo a lo previsto en el artículo 61



del Código Sustantivo del Trabajo. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502). (...)”

Además, la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL2084 del 30 de mayo de 2019, con Radicado 49903, M.P. Rigoberto Echeverri Bueno, consideró lo siguiente:

“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 (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...»

En igual sentido, en Sentencia SL2306 del 6 de julio de 2022, bajo Radicado No. 89110, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, explicó que:

“(...)

Aunque lo anterior es suficiente para desestimar el cargo, la Corte quiere precisar que el fallador de segundo grado, desde una perspectiva jurídica, en momento alguno se equivocó en su decisión, toda vez que es posición pacífica de la jurisprudencia, que un contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces o porque se celebren varios de ellos en un periodo determinado, además que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (...)”

De otro lado, en Sentencia SL2796 del 2022, la Corte Suprema de Justicia, en un caso de estudio como el de autos, reitero:

“En consonancia con el sentido del art. 46 del CST, acorde con el principio de la estabilidad laboral del art. 53 de la Constitución, el contrato a término fijo tiene vocación de ser prorrogable indefinidamente por voluntad de las partes, según el mismo texto del primer inciso de la norma. Inclusive, el legislador también estipula que, si antes de los últimos 30 días del plazo del contrato, los contratantes no manifiestan su voluntad de no seguir con la relación laboral, este se prorrogará



por el término inicialmente pactado. Aquí se puede apreciar la distinción legal de que una cosa es la duración del contrato que solo puede ser hasta por tres años y otra es la prórroga de este que puede ser igualmente hasta por tres años. De tal manera que no se contradice la ley (art. 46) ni la Constitución (art. 53) si las partes acuerdan una prórroga del contrato, de una vez, cuando se firma el contrato a término fijo y, por tanto, en casos como el presente, la autonomía contractual de las partes debe prevalecer y lo acordado al respecto debe tener plenos efectos. Aquí resulta pertinente, traer a colación lo que dijo la Corte Constitucional, cuando declaró exequible la prórroga indefinida, CC C-588-95 (...)"

4. CASO CONCRETO

Conforme lo explicado, sea lo primero indicar que, si bien la accionada aceptó la prestación de servicio de la actora, también lo es que sostuvo que la relación laboral se rigió a través de diversos contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, lo cual se acredita de las pruebas arrimadas al proceso, donde se refleja que, en efecto entre las partes se suscribieron diversos contratos de trabajo, a partir del 27 de julio de 1993, surtiendo el último contrato, entre el 17 de enero al 11 de diciembre de 2011, el cual fue a término fijo, en el cargo de secretaria III, en la facultad de comunicación y publicidad.

Igualmente, que, fueron suscritos, un total de 18 contratos a término fijo inferior a un año, los cuales iniciaban a mediados de enero y finalizaban a mediados de diciembre de cada anualidad, situación que fue corroborada con el testimonio rendido por la señora Barona Cifuentes, y en los interrogatorios de parte rendidos por el representante legal de la demandada y la actora.

Asimismo, está probado en el proceso, que la demandada, en su condición de empleador dio cumplimiento al plazo fijo pactado y le comunicó a la señora OCAMPO LOPEZ, con la debida antelación la no prórroga del contrato de trabajo, liquidando además a la terminación de cada contrato, lo correspondiente a cesantía, intereses a la cesantía, primas de servicios y vacaciones, como se corrobora de los comprobantes de pago obrantes a folios 76 a 105, máxime que fue la propia demandante quien al rendir su interrogatorio de parte confesó que cuando salía en diciembre, le cancelaba cesantía y los intereses sobre la cesantía, primas y vacaciones.



Siendo concluyente para la Sala, que, en efecto, la relación laboral existente entre las partes en litigio, estuvo regida por varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, discontinuos, comprendidos entre el 27 de julio al 23 de diciembre de 1993; del 27 de enero al 26 de julio de 1994; del 16 de enero al 20 de diciembre 1996; del 14 de enero al 18 de diciembre de 1997; del 15 de enero al 20 de diciembre de 1998; del 18 de enero al 18 de diciembre de 1999; del 11 de enero al 17 de diciembre de 2000; del 17 de enero al 12 de diciembre de 2001; del 14 de enero al 12 de diciembre de 2002; del 15 de enero al 14 de diciembre de 2003; del 15 de enero al 12 de diciembre de 2004; del 17 de enero al 11 de diciembre de 2005; del 16 de enero al 10 de diciembre de 2006; del 16 de enero al 16 de diciembre de 2007; del 15 de enero al 21 de diciembre de 2008; del 13 de enero al 20 de diciembre de 2009; del 1 de febrero al 12 de diciembre de 2010 y del 17 de enero al 12 de diciembre de 2011.

Infiriendo de tal manera que, para el inicio de cada vigencia de los contratos, había en principio una interrupción de aproximadamente 25 a 30 días, y para el caso del contrato de trabajo celebrado para la vigencia del año 2007, **el mismo inicio 36 días después de fenecido el contrato de trabajo del año 2006**; entre el contrato que finalizó en 2009(20/12/2009), y el que comenzó en 2010 (01/02/2010), transcurrieron 43 días; el contrato que finalizó en 2010 (12/12/2010) y el que comenzó en 2011 (17/02/11), transcurrieron 36 días, no siendo posible con ello, desconocer las pruebas obrantes en el plenario y con ello concluir la existencia de un solo contrato de trabajo.

Se resalta que, la Universidad Santiago de Cali, es una institución privada de educación superior, contratando así a su personal docente o administrativo acorde a las necesidades del servicio y el objeto social, por lo que si bien, la actora no tenía el cargo de docente, sino de secretaria, se entiende que sus contratos fueron celebrados por el año de la vigencia académica, en los términos de que trata el artículo 101 del C.S.T., descartándose con ello el abuso del derecho en la contratación temporal.

Siendo concluyente para la Sala, que, un contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia de modalidad de indefinido por el hecho que se prorrogue varias veces o porque se celebren varios de ellos en un



periodo determinado, además que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST.

Ahora, efectivamente el contrato a término fijo, vigente entre el 17 de enero al 11 de diciembre de 2011, fue preavisado oportunamente, si se tiene en cuenta que, la expiración del plazo pactado y su no prórroga le fue comunicado a la actora el 4 de noviembre de 2011 (Fl. 195); sin que se observe cláusula alguna dentro del citado contrato donde se dijera que se extendería el contrato, no obstante, la entrega del preaviso.

De ahí a que, se considera que no le asiste razón a la parte actora para declarar la vigencia de una única relación laboral, y contrario a ello, se ratifica lo decidido por el *A quo*, que la relación laboral existente entre las partes se rigió a través de diferentes contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, no habiendo por ende lugar a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, primero que todo, al haberse probado en el plenario que, la culminación del contrato de trabajo vigente entre el 17 de enero al 11 de diciembre de 2011, se dio por el vencimiento del plazo fijo pactado.

Al igual que, no hay lugar a ordenar el reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, como quiera que se probó en el proceso, que al terminar cada vigencia de los contratos de trabajo a término fijo, la demandada, realizaba la liquidación correspondiente del contrato de trabajo, con el consecuente pago a favor de la señora OCAMPO LOPEZ, de la cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicios y vacaciones, situación que además fue aceptada por la actora.

Por todo lo expuesto, se confirmará íntegramente el fallo de primer grado.

Sin costas en esta instancia, por conocerse en consulta.

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 Consultada N°. 246 del 28 de agosto de 2019, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, por los motivos expuestos en precedencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

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.

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 Ponente

Art. 11 Dec. 49128-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala

LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado Sala

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: **08a4a6090fe0b542da4c75d05c4d793680661bb41a768c66fca787f0a38d483**

Documento generado en 22/09/2022 06:07:56 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>