

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta N°045

Medellín, treinta (30) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia, en la que se resuelve el grado jurisdiccional de consulta en el proceso ordinario laboral promovido por la señora **LILIANA MARÍA CANO CHANCY** contra **UNIÓN ELÉCTRICA S.A.**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

La demandante solicita que se declare que la terminación del contrato a término fijo no fue preavisada por parte del empleador por lo que en consecuencia el mismo se renovó, estando obligada **Unión Eléctrica S.A.** a reconocer y pagar los salarios, prestaciones y vacaciones causadas entre el 5 de enero de 2020 y el 4 de enero de 2021 y la sanción moratoria por la no consignación de cesantías.

Hechos

Como fundamento de lo pretendido manifestó que entre las partes se suscribió contrato de trabajo por el plazo de 4 meses el día 5 de septiembre de 2016, el cual tuvo prorrogas sucesivas, por lo que partir del 5 de enero de 2018 su plazo cambio a un año.

El cargo desempeñado fue el de auxiliar administrativo 2 recibiendo en contraprestación como último salario la suma de **\$1'296.441**.

El día **4 de enero de 2020**, se comunicó la terminación del contrato, sin cumplirse el plazo de preaviso que establece el artículo 46 del CST.

El día **5 de enero de 2020**, el empleador renovó el contrato hasta el mes de mayo de 2020, desconociendo que en este caso la prórroga era por un año.

Respuesta Unión Eléctrica S.A.

La sociedad demandada a través de apoderada precisó frente a los hechos expuestos en la demanda que el cargo para el que fue contratada inicialmente la demandante fue el de Gestor Operativo y su salario fue de \$981.416, siendo preavisada la terminación del mismo por vencimiento del plazo.

Precisa que con posterioridad a la terminación y liquidación de este contrato las partes suscribieron uno nuevo para desempeñar un cargo diferente el cual estuvo vigente entre el 13 de enero y el 12 de mayo de 2020, pactándose como salario la suma de \$1'296.441.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: terminación del contrato por causal objetiva-terminación del plazo pactado, inexistencia de obligaciones pendientes por parte del empleador y cobro de lo no debido.

Sentencia de Primera Instancia

La Juez Trece Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **30 de enero de 2023**, **absolvió** a la sociedad demandada de las pretensiones presentadas en su contra por encontrar que entre las partes existieron dos contratos diferentes el primero vigente entre el 5 de septiembre de 2016 y el 4 de enero de 2020 terminado por preaviso entregado con la debida antelación y el segundo suscrito el 13 de enero de 2020 para una actividad diferente y que estuvo vigente hasta el 12 de mayo de 2020.

En esa medida al existir un preaviso con la debida antelación no se presentó renovación del contrato, por lo que no hay lugar a las pretensiones presentadas como consecuenciales máxime cuando la propia demandada confiesa que a la terminación de los contratos recibió la respectiva liquidación final de salarios y prestaciones sociales.

Esta decisión no fue apelada, por lo que al ser totalmente desfavorable a los intereses de la trabajadora fue remitida al inmediato superior para que la revise en el grado jurisdiccional de consulta.

Alegatos de conclusión

Corrido el término de traslado, el apoderado de la sociedad demandada solicitó que se confirme la decisión absolutoria de primera instancia, por cuanto esa entidad terminó el contrato de trabajo por expiración del plazo pactado y comunicó el preaviso con la antelación establecida por la ley.

Por su parte, el apoderado de la demandante solicitó que se revoque la decisión de primera instancia, toda vez que, no demostró la sociedad demandada que comunicara el preaviso del contrato de trabajo existente entre las partes en los 30 días anteriores al vencimiento de la renovación del contrato.

CONSIDERACIONES

Problema Jurídico

El problema jurídico a resolver en esta instancia de conformidad con el grado jurisdiccional de consulta, será: (i) Establecer si **Unión Eléctrica S.A.** preaviso con la suficiente antelación a su trabajador la finalización del contrato de trabajo una vez vencido el plazo estipulado por las partes.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

- 1. El día **5 de septiembre de 2016**, entre la señora **Liliana María Cano Chancy** y **Unión Eléctrica S.A.** se suscribió contrato de trabajo a término fijo por 4 meses para desempeñarse en el cargo de Gestor Operativo de Servicios (10/págs.22-23), acuerdo que tuvo las siguientes prorrogas:

Desde	Hasta	
05/09/2016	04/01/2017	Vigencia inicial
05/01/2017	04/05/2017	Primera Prórroga
05/05/2017	04/09/2017	Segunda Prórroga
05/09/2017	04/01/2018	Tercera Prórroga
05/01/2018	04/01/2019	Renovación
05/01/2019	04/01/2020	Renovación

2. Mediante modificación del contrato suscrita por las partes el cargo de la trabajadora cambió al de Auxiliar Administrativa 2 a partir del 1 de marzo de 2018, reconociéndosele un salario mensual de \$1'223.058 (10/pág.30).
3. **Unión Eléctrica S.A.** a través de comunicaciones fechadas 5 de septiembre de 2016 (10/pág.24), diciembre de 2016 (10/pág.25), 3 de mayo de 2017 (10/pág.26), 18 de julio de 2017 (10/pág.27), 19 de enero de 2018 (10/pág.28) y 1 de diciembre de 2018 (03/pág.21) le recordaba a su trabajadora la fecha de expiración del plazo, la redacción de estas comunicaciones era la siguiente, conforme se extrae del último de los documentos citados:

“La empresa UNIÓN ELÉCTRICA S.A. se permite informar que el contrato a término fijo suscrito con usted se prorroga a partir del 5 de enero de 2019 por un término de un año, igual al inicialmente pactado.

De igual manera cumpliendo la exigencia legal de preaviso, se informa que la fecha pactada de expiración del plazo fijo pactado es 4 de enero de 2020 de acuerdo con el literal c del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo.

Lo invitamos a continuar realizando sus actividades de trabajo con oportunidad, calidad, eficiencia y eficacia” (03/pág.21).

4. El día **3 de enero de 2020**, del empleador remitió comunicación en la que notificaba a su trabajadora de la terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo fija pactado (03/pág.23).
5. El día **4 de enero de 2022**, el empleador realizó liquidación final de en la que reconoció los salarios causados y las prestaciones sociales, teniendo en cuenta como salario básico para la liquidación la suma de **\$1'296.441** (03/pág.22).

Efectuadas las anteriores anotaciones de orden fáctico, procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

De la sucesión de contratos

La juez de primera instancia en desarrollo de sus consideraciones analizó la posible configuración de una unidad de contratos, en razón a que entre la demandante y la sociedad demandada una vez finalizado el contrato vigente entre el 5 de septiembre de 2016 y el 4 de enero de 2022, se suscribió un nuevo

contrato entre el 13 de enero y el 12 de mayo de 2020, supuesto que desestimó a partir del análisis de las pruebas, puesto que encontró acreditado que el objeto de los contratos era diferente y existió claridad en los extremos de los mismos y en el pago de los derechos prestacionales derivados de este.

En lo que refiere a esta conclusión esta Sala encuentra que la misma resulta acertada, puesto que sigue las enseñanzas trazadas por el precedente jurisprudencial de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia contenido entre otras en las sentencias SL-4850-2016 y SL-3430-2020, conforme con el cual es posible que entre unas mismas parte se suscriban varios contratos, sin embargo, es necesario que el juez constate que se trata de una situación real y no de una simulación del empleador con el objetivo de desconocer derechos de su trabajador, para lo cual puede acudir a varios criterios: i) los contratos deben obedecer a una real modificación de las condiciones laborales, como por ejemplo: la asunción de un nuevo cargo y nuevas funciones, la variación del salario o el establecimiento de unas nuevas condiciones, ii) cuando se trate de contratos sucesivos entre las partes entre el contrato anterior y el nuevo contrato debe mediar una solución de continuidad claramente identificable en el tiempo, que se estime racional, esto es interrupciones que superen un tiempo mayor a un mes (sentencia SL-5595 de 2019), iii) el empleador debe demostrar que efectuó una liquidación de prestaciones sociales y demás acreencias adeudadas al trabajador de forma completa, iv) se debe establecer que la firma del nuevo contrato tuvo una causa real y que la finalidad por parte del empleador no fue desconocer acreencias sociales o tiempo de antigüedad de su trabajador de cara al desconocimiento de futuras indemnizaciones por despido.

En el caso de autos, fue probado por parte del empleador que hubo una variación en cuanto al cargo para el que fue contratada, puesto que, sus nuevas funciones como asistente administrativa, implicaban un cambio en cuanto a la dependencia en la que desarrollaba las actividades, su jefe directo y los procesos desempeñados, en ese aspecto basta con comparar la descripción de los cargos obrante en el archivo 10 en las páginas 31 a 34 y 50 a 54, así mismo es claro que el contrato anterior en el que se desempeñó como asistente administrativo finalizó desde el 4 de enero de 2020, fecha en la que fue liquidado (03/pág.22), tanto así que las obligaciones que se pretenden en la demanda se derivan de la terminación de este.

Siendo, así las cosas, es evidente que estamos en presencia de dos contratos independientes estando restringido el planteamiento de la demanda a los derechos derivados del vigente entre el 5 de septiembre de 2016 y el 4 de enero de 2020.

De la comunicación del preaviso

Es claro para Sala a partir de lo explicado en el acápite anterior que entre las partes existieron dos contratos de trabajo diferentes, girando la controversia en si la terminación del contrato vigente entre el **5 de septiembre de 2016** y el **4 de enero de 2020** fue preavisada en debida forma y con la necesaria antelación, para lo cual es necesario recordar que de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del CST, que la parte que desee terminar el contrato de trabajo con fundamento en el vencimiento del plazo estipulado debe comunicar a la otra con una antelación no inferior a 30 días y por escrito “...su determinación de no prorrogar el contrato”.

En lo que tiene que ver con el caso de autos la juez a-quo tuvo por demostradas estas condiciones, puesto que al valorar la misiva de fecha **1 de diciembre de 2018** (03/pág.21), entendió que con la misma se cumplió con el deber de comunicar por escrito con una antelación superior a 30 días la decisión de no prorrogar el contrato, por lo que absolvió a la sociedad demandada de las pretensiones presentadas en su contra.

Una vez conocidos los argumentos sostenidos por la juez de primera instancia, la Sala considera necesario revisar el contenido de la comunicación del **1 de diciembre de 2018** y para tal fin se transcribe el contenido de esta misiva, en la que se indicó a la trabajadora:

La empresa UNIÓN ELÉCTRICA S.A. se permite informar que el contrato a término fijo suscrito con usted se prorroga a partir del 5 de enero de 2019 por un término de un año, igual al inicialmente pactado.

De igual manera cumpliendo la exigencia legal de preaviso, se informa que la fecha pactada de expiración del plazo fijo pactado es 4 de enero de 2020 de acuerdo con el literal c del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo.

Lo invitamos a continuar realizando sus actividades de trabajo con oportunidad, calidad, eficiencia y eficacia (03/pág.21).

De la valoración de esta prueba hay dos elementos que pasó por alto la juez a-quo, y que la Sala considera importante destacar, el primero de ellos corresponde a la fecha de la misma **1 de diciembre de 2018**, data que resulta anterior al periodo de vigencia de la renovación, de suerte que el contrato al que pretende poner en fin ni siquiera se encontraba en ejecución y la segunda, que a juicio de esta Sala tiene una mayor trascendencia, es que el contenido de la carta no da cuenta de una determinación clara de terminar por el mismo,

pues se limita a establecer la fecha de finalización del plazo y cita una de las causales para terminar el contrato de trabajo, -precisamente la expiración del plazo- pero no dice de forma clara que esté haciendo uso de la misma.

Referente al tema de la claridad que debe tener la comunicación de preaviso es importante recordar lo enseñado por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-2084-2019, en la que al respecto expresó:

En efecto, de los términos claros y obvios de la comunicación se extrae un simple recordatorio de la empresa al trabajador, relativo a que el contrato de trabajo vencía el 1 de mayo de 2006, pero no se encuentra claramente expresada la decisión de darlo por terminado e impedir su prórroga, sino que, contrario a ello, se alberga explícitamente la posibilidad de su renovación, por acuerdo con el Consejo Directivo.

Nada más contrario al preaviso de no prórroga del contrato de trabajo de que trata la ley que una simple advertencia de la expiración del plazo, como la que se ha mencionado, con la sugerencia explícita de que la renovación podía ser pactada con el Consejo Directivo de la institución. Una comunicación de tales contornos, lo que evidencia es justamente lo contrario a lo concluido por el Tribunal, pues deja ver que la institución demandada no estaba aún convencida de la suerte que debía tener el contrato de trabajo del actor, por ser un asunto que debía evaluarse con los órganos rectores de la institución

Ahora, podría sostener la sociedad demandada que esta jurisprudencia no es aplicable a su caso, pues en la redacción de sus comunicaciones nunca se le permitió a su trabajadora albergar la esperanza de la continuidad, pero a ello se respondería con que la forma en que redactó los comunicados era ambigua, amén que durante la vigencia del contrato fueron múltiples los oficios entregados a la actora con esta misma redacción¹ sin que los mismos dieran lugar a finalizar el contrato, no entregando claridad de cuál era el objeto de los mismos, por lo que no encuentra la Sala que con la comunicación del **1 de diciembre de 2018** se cumpla con el requisito de expresar claramente su decisión de terminar el contrato con fundamento en la expiración del plazo, por lo que en esta caso la terminación del contrato deviene injusta.

Esta situación genera una consecuencia que es diferente a la pedida en la demanda, pues en las pretensiones de la misma el actor de forma confusa reclama el pago de salarios y prestaciones sociales como si el contrato continuara vigente, cuanto resulta evidente que el mismo fue finalizado el **4 de**

¹ 5 de septiembre de 2016 (10/pág.24), diciembre de 2016 (10/pág.25), 3 de mayo de 2017 (10/pág.26), 18 de julio de 2017 (10/pág.27), 19 de enero de 2018 (10/pág.28) y 1 de diciembre de 2018 (03/pág.21).

enero de 2020, sin embargo, como quiera que esta terminación se reputa injusta, esta situación tiene como efecto el consagrado en el artículo 64 del CST, consistente en el pago de una indemnización por el periodo que faltará para cumplir con el periodo estipulado y en este caso al entenderse que el mismo se renovó por el término de un año, el valor a pagar es el de 360 días, que teniendo en cuenta un salario básico de **\$1'296.441** (03/pág.22), da lugar a una indemnización de **\$15'557.292**, cifra que deberá ser indexada atendiendo a la fecha de su causación y la de su pago efectivo.

Costas

Sin costas en esta instancia por tratarse de una decisión revisada en virtud del grado de consulta. En la primera se revocan las impuestas a la demandante, para en su lugar condenar al pago de las mismas a **UNIÓN ELÉCTRICA S.A.** en favor de la señora **LILIANA MARÍA CANO CHANCY**.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia dictada por la Juez Trece Laboral del Circuito de Medellín, el día **30 de enero de 2023**, en el proceso ordinario laboral adelantado por **LILIANA MARÍA CANO CHANCY** contra **UNIÓN ELÉCTRICA S.A.**, **REVOCÁNDOLA** en cuanto negó la pretensión encaminada al reconocimiento de la indemnización por la terminación del contrato de trabajo, para en su lugar acceder a la misma **CONDENÁNDO** a **UNIÓN ELÉCTRICA S.A.** a reconocer y pagar a la señora **LILIANA MARÍA CANO CHANCY** la suma **\$15'557.292** por concepto de la indemnización por despido injusto consagrada en el artículo 64 del CST, cifra que deberá ser indexada atendiendo a la fecha de su causación y la de su pago efectivo.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia. En la primera se revocan las impuestas a la demandante, para en su lugar condenar al pago de las mismas a **UNIÓN ELÉCTRICA S.A.** en favor de la señora **LILIANA MARÍA CANO CHANCY**.

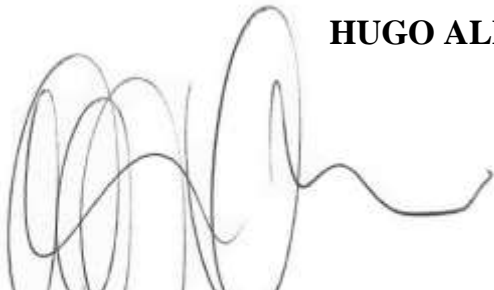
Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ





SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

Proceso	Ordinario
Demandante	Liliana María Cano Chancy
Demandado	Unión Eléctrica S.A.
Radicado	05001-31-05-013-2021-00480-01
Decisión	Confirma y revoca sentencia
Magistrado ponente	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 31 de marzo de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 31 de marzo de 2023 a las 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO