

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



Medellín, veinte (20) de abril de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario identificado con el radicado número 05 360 31 05 001 2016 00290 00, promovido por el señor **MARIO ALBERTO CANO CASTAÑEDA**, en contra de **CERVECERÍA UNIÓN S.A.**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por los apoderados de las partes frente a la sentencia emitida el 17 de abril de 2017 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **092**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Mario Alberto Cano Castañeda, demandó a la sociedad Cervecería Unión S.A. pretendiendo que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 4 de mayo hasta el 7 de noviembre de 2015, que terminó sin justa causa toda vez que el empleador no realizó en debida forma el respectivo preaviso de terminación, y que, en consecuencia, se condene a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexada, teniendo en cuenta para ello, el promedio de lo devengado durante el vínculo laboral, incluyendo horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos.

Como fundamento de sus pretensiones expuso, que se vinculó el 4 de mayo de 2015 al servicio de la sociedad Cervecería Unión S.A. mediante un contrato de trabajo a término fijo en el cual se estableció como fecha de terminación el 7 de noviembre de la misma anualidad. Se desempeñó como Operario Autoevaluador, cumpliendo en forma eficiente las funciones asignadas, sin recibir ninguna amonestación o sanción disciplinaria ni llamado de atención. Aduce que el salario estaba estipulado contractualmente por un valor mensual de \$2.232.960, no obstante, este era superior ya que variaba en razón a las horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos. Agrega que el 7 de noviembre de 2015, la empleadora decidió de manera unilateral dar por terminado el contrato de trabajo sin mediar justa causa.

La sociedad Cervecería Unión S.A., dio respuesta a la demanda de manera oportuna. Aceptó la modalidad del contrato de trabajo a término fijo, el salario pactado contractualmente y el extremo inicial, precisando que inició “...*el día 4 de mayo de 2015 en período de prueba de 38 días, y una duración de 188 días posteriores a la culminación de dicho periodo de prueba. Significa lo anterior que las partes celebraron un contrato de trabajo por el término de 226 días...*”. Señaló que el actor no fue despedido, sino que el contrato terminó por causa legal, siendo el mencionado preavisado con anterioridad, y admitió que en el contrato no se previó el pago de la indemnización por el periodo que faltare en caso de terminar el contrato en una

fecha anterior al término pactado. Se opuso a las pretensiones de la demanda, y propuso las excepciones de “Carencia de derecho sustantivo”, “Pago”, “Compensación”, “Prescripción” y “Buena fe”.

En sentencia proferida el 17 de abril de 2017, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí condenó a la sociedad Cervecería Unión S.A. a reconocer y pagar al señor Mario Alberto Cano Castañeda: la suma de \$505.933.17 por concepto de indemnización de perjuicios prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo; la suma de \$45.965 por indexación de la condena, y costas del proceso.

La Juzgadora de primera instancia para motivar su decisión precisó que no existe controversia entre las partes respecto de la modalidad del contrato de trabajo a término fijo, donde se estableció una duración de 188 días y fijándose como extremos el 4 de mayo y el 7 de noviembre de 2015. Que, no obstante, en su criterio entre dicho interregno solo transcurrieron 180 días, por lo que la terminación del vínculo laboral debió ser el 11 de noviembre de 2015, presentándose un yerro tanto en el contrato de trabajo en lo que tiene que ver con la fecha final, como en la carta de preaviso de terminación. Que, en razón de lo anterior, hay lugar a la indemnización de perjuicios del inciso tercero del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, puesto que faltaban 4 días para la expiración del contrato de trabajo, misma que liquidada con un salario probado promedio mensual de \$3.794.498 asciende a \$505.933, cuya indexación equivale a \$45.965, la cual debe actualizarse a la fecha del pago efectivo.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado del demandante inconforme con la decisión de primera instancia precisó. Primero, que la *a quo* contabiliza de manera errónea la duración del contrato de trabajo, pues entre el 4 de mayo y el 7 de noviembre de 2015 transcurrieron 188 días, por lo que dicho contrato se pactó por un período legal bien contabilizado, siendo inexistente el supuesto error señalado por la Funcionaria. Segundo, que el contrato de trabajo no finalizó antes del plazo pactado, sino que se prorrogó por otros 188 días, los cuales deben ser

reconocidos y liquidados con base en el salario promediado por el Despacho a saber: \$3.794.498. Tercero, que en este juicio el empleador de “...*manera abusiva y tramposa con el trabajador pretendió que en el mismo momento que se celebraba ese contrato de trabajo se le notificara un preaviso y se incluyeran cláusulas dentro del contrato como la prórroga del mismo, maniobra totalmente ilegal...*” y señalada por las altas cortes como abusiva dentro de los contratos laborales., además de que viola el derecho a la estabilidad laboral y se torna totalmente ineficaz. Cuarto, que el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo establece que si el empleador 30 días antes al término fijado en el contrato o prórroga no informa o preavisa al trabajador su terminación el contrato será renovado por un periodo igual. Quinto, que está demostrada la mala fe de la empresa pues es evidente su intención de desvirtuar la realidad, aduciendo que el contrato de trabajo se dio para la cobertura de unas incapacidades, además de las incongruencias expuestas en la contestación a la demanda y en su defensa en la etapa probatoria.

La apoderada de Cervecería Unión S.A., no comparte la condena impuesta, considerando que el contrato se suscribió por un término fijo de 188 días entre el 4 de mayo y el 7 de noviembre de 2015, no existiendo error alguno en la contabilización de dicho plazo, y que el preaviso escrito de no renovación del contrato de trabajo tiene plena validez al cumplir con el presupuesto previsto en el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo al ser comunicado al trabajador con un término no inferior a 30 días.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado del demandante allegó oportunamente escrito de alegatos de conclusión haciendo referencia a los mismos argumentos del recurso de apelación y solicita tener en cuenta las sentencias C – 588 de 1995 y C – 016 de 1998 al momento de resolver.

El representante judicial de Cervecería Unión S.A. alude a los puntos expuestos en el recurso de alzada.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta segunda instancia, consiste en determinar si al demandante le asiste derecho a la indemnización por despido por despido injusto prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, debidamente indexada, y la forma en que procede su liquidación.

CONSIDERACIONES

En virtud del principio de la carga de la prueba o auto responsabilidad, consagrado en el artículo 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de aportar los soportes en que se basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular, el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

En desarrollo de tales preceptos normativos, la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia del 25 de octubre de 2011, radicado 37547 sostuvo:

“...La Sala considera que el Tribunal no distorsionó el verdadero sentido de la regla de juicio de la carga de la prueba, contenida en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil –aplicable al procedimiento del trabajo y de la seguridad social, merced a lo dispuesto en el artículo 145 del estatuto de la materia-, porque la carga de la prueba del tiempo servido por el trabajador al empleador la soporta el primero, de modo que la falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones...”.

La prueba documental que milita en el proceso da cuenta:

- Que las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo el 4 de noviembre de 2015, en cuya cláusula segunda se estipuló:

“...Si al cumplir el periodo de prueba antes mencionado, el “TRABAJADOR” continuará prestando sus servicios a la “EMPRESA” con el consentimiento de esta, por el de ciento ochenta y ocho (188) días, quedando entonces vinculado por un contrato de trabajo a término fijo el cual vence el próximo 07 de noviembre de 2015, que se regirá por la ley y por lo acordado en las cláusulas de este documento. EL TRABAJADOR queda notificado que LA EMPRESA no prorrogará el presente contrato a la expiración del plazo indicado en esta cláusula. Además, queda sometido a las causas para la terminación con previo aviso o sin él, que establecen las leyes laborales y/o el reglamento interno de trabajo de la empresa...”.

- Que el 4 de mayo de 2015, la sociedad Cervecería Unión S.A. le comunicó por escrito al accionante que la empresa *“...ratifica su voluntad de no renovar su contrato de trabajo a término fijo y por el contrario hacer efectivo el plazo convenido. En consecuencia, su contrato terminará el 7 de noviembre de 2015...”.*
- Que el 23 de noviembre de 2015, la sociedad SIMPLE S.A., le informó al señor Mario Alberto Cano Castañeda, respecto de los pagos efectuados al sistema de seguridad social correspondiente a los tres meses anteriores a la terminación del contrato de trabajo, en lo referente a salud, pensión, riesgos profesionales y parafiscales, dada la desvinculación con la empresa CERVECERIA UNION S.A. el 7 de noviembre de 2015.

En el interrogatorio de parte absuelto por el demandante afirmó que suscribió con Cervecería Unión S.A. un contrato de trabajo a término fijo con fecha inicial de 4 de mayo de 2015 y con un vencimiento por seis meses, documento que reconoció una vez le fue exhibido. Adujo que la empresa no le comunicó por escrito sobre la terminación del contrato de trabajo. Indicó que no recuerda la carta de terminación de fecha 4 de mayo de 2015, pero acepta que la firma plasmada en esta es la suya, y dio por cierto que el 7 de noviembre de 2015, la demandada le pagó la liquidación de prestaciones sociales.

La sociedad CERVECERÍA UNIÓN S.A. presentó al testigo Marco Aurelio Galvis Largo, quien manifestó que conoció al accionante cuando trabajó en la empresa por un periodo vacacional por 188 días. Que el trabajador suscribió un contrato de trabajo a término fijo por 188 días comprendidos entre el 4 de mayo y el 11 de noviembre de 2015, con un período de prueba de 38 días equivalente al 20%. Que la empleadora le preavisó al actor sobre la terminación del contrato de trabajo el día que se suscribió el mismo, pues en la compañía es costumbre firmar el preaviso desde la fecha en la cual se signa el contrato de trabajo, por tratarse de contratos a término fijo. Señala que el demandante fue contratado para reemplazar las vacaciones del personal del área a la cual fue asignado. Que el antes citado devengó un salario de “dos millones y piquito”, y que a la finalización del contrato la empresa le pagó la liquidación final de prestaciones sociales.

En este juicio no existe discusión respecto de la modalidad del contrato de trabajo a término fijo, del cargo desempeñado por el demandante, ni de los extremos laborales comprendidos entre el 4 de mayo y el 7 de noviembre de 2015.

Luego la *a quo* consideró que entre las fechas referidas transcurrieron 180 días, por lo que la terminación del vínculo laboral debió ser el 11 de noviembre de 2015, presentándose un error en el contrato de trabajo y en la carta de preaviso de terminación donde se indicó como extremo final el 7 de noviembre de 2015, siendo procedente la indemnización de perjuicios prevista en el inciso tercero del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por faltar 4 días para la expiración del contrato de trabajo.

Como se indicó en precedentes al proceso fue aportado el contrato de trabajo aludido, en el cual se estipuló un término de duración de 188 días corridos del 4 de mayo al 7 de noviembre de 2015.

Sobre el computo ininterrumpido del plazo en días mencionado, se ha pronunciado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisando que el contrato de trabajo es un negocio jurídico de ejecución

continuada o tracto sucesivo, además que en el derecho del trabajo existe la particularidad que el contrato de trabajo se ejecuta día a día, desde la fecha de su suscripción hasta la de su finalización incluyendo días de descanso obligatorios y festivos, por lo que algunos plazos que la ley no califica si son hábiles o calendario deben entenderse corridos y todos los días suman para efectos laborales (Sentencias SL 21039 de 2017, SL 20994 de 2017, SL 294 de 2018, SL 1162 de 2018, SL 2572 de 2018, SL 2509 de 2018, SL 986 de 2019, SL 963 de 2019, SL 5287 de 2019 y SL 1208 de 2020).

Conforme a la jurisprudencia citada es claro que entre el 4 de mayo y el 7 de noviembre de 2015, transcurrieron 188 días, por lo que les asiste razón a los apoderados de las partes cuando en el recurso de apelación exponen que el término del contrato estaba claramente pactado y no tenía un plazo diferente al convenido por las partes, como lo consideró la *a quo*.

Corolario de lo anterior, el contrato de trabajo finalizó el 7 de noviembre de 2015, esto es, en el plazo establecido, y no faltaban días para su vencimiento, por ende, no hay lugar a la condena impuesta a cargo de la sociedad Cervecería Unión S.A. en los términos señalados en la primera instancia, misma que será revocada.

Luego, la parte actora aspira a la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo con base en el salario promedio reconocido por el Despacho a saber: \$3.794.498, pues refiere que la empleadora terminó el vínculo laboral sin justa causa, toda vez que no le preavisó al trabajador con 30 días antes al término fijado sobre la finalización del contrato trabajo, como lo prevé el artículo 46 de la misma normatividad, por lo que el contrato de trabajo debía ser renovado por un periodo igual, es decir, 188 días.

Además, considera que la carta de preaviso suscrita el 4 de mayo de 2015, mediante la cual la empresa ratifica su voluntad de no renovar el contrato de trabajo a término fijo y por el contrario hacer efectivo el plazo convenido, constituye una modalidad abusiva, que vulnera el derecho a la estabilidad laboral y se torna totalmente ineficaz.

Al respecto se precisa. El artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone lo siguiente:

“...Artículo 13. MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo...”.

En este sentido, es claro que el legislador establece un principio, el de ineficacia de cualquier disposición que se llegue a plasmar en un contrato de trabajo desmejorando aquellos mínimos de derechos y garantías establecidos en la legislación laboral.

Por su parte, el artículo 46 del Estatuto Laboral referido, subrogado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, establece:

“...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.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea...”.

Se aclara que, respecto a la terminación de un contrato de trabajo a término fijo, debe atenderse a lo dispuesto en el artículo 61 del mencionado Código, modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, que prevé:

“...El contrato de trabajo termina:

c) Por expiración del plazo pactado;”

El literal precitado fue declarado exequible por la Honorable Corte Constitucional, en la sentencia C – 588 de 1995 (tema: demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo), donde se dijo:

"...El principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aún cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, más que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo. Por lo tanto, no es cierto, como lo afirma la demandante que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono siempre tiene la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización..."

En la sentencia C - 016 de 1998 (tema: demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo) la Corporación mencionada señaló:

"...De conformidad con el desarrollo jurisprudencial que ha hecho la Corte en torno al principio de estabilidad laboral que consagra el artículo 53 de la C.P., éste se configura y se realiza, en el caso de los contratos a término fijo, cuando confluyen los siguientes presupuestos constitutivos del mismo:

Cuando al trabajador tiene la certidumbre y la garantía de que conservará el empleo, en la medida en que subsista la materia de trabajo y el haya cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, deba renovar el contrato.

Lo anterior implica, que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también

consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

Dicho principio, ha dicho esta Corporación, implica que “más que las palabras usadas por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, o de la forma que pretendan dar a la misma, importa, a los ojos del juez y por mandato expreso de la Constitución, el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la determinen.”

En efecto, si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores.

Eso no significa, que el empleador esté en la obligación de celebrar un contrato de trabajo a término indefinido, como tampoco lo está el trabajador, lo que asegura para éste último es la certidumbre de que bajo esas específicas circunstancias el patrono deberá renovar el contrato, en los mismos términos, salvo que las partes, en ejercicio de su autonomía, resuelvan utilizar alguna otra de las modalidades que consagra la legislación laboral, o definitivamente extinguir la relación.

La normatividad impugnada gobierna, más que el momento de desvinculación del trabajador, el del acuerdo de voluntades que da lugar a la relación laboral y que, según las necesidades, las circunstancias de aquéllas y el tipo de labores por contratar, admite diferentes modalidades, una de las cuales consiste precisamente en definir, desde el principio, el término del contrato. No siempre el empleador requiere de unos servicios personales indefinidos, ni el trabajador está dispuesto en todos los casos a permanecer indefinidamente en el empleo, motivo por el cual el legislador, en un marco de libertad contractual, permite que la duración del contrato de trabajo se predetermine, de modo que las partes conocen de antemano cuál será la vigencia temporal de sus obligaciones y sus derechos.

(...)

El principio de estabilidad trasciende la simple expectativa de permanecer indefinidamente en un puesto de trabajo; su realización depende, como lo ha señalado la Corte, de la certeza que éste pueda tener de que conservará el empleo siempre que su desempeño sea satisfactorio y subsista la materia de trabajo, no teniendo que estar supeditado a variables diferentes, las cuales darían lugar a un despido injustificado, que como tal acarrea consecuencias para el empleador y el empleado...".

Ahora, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo refiere:

“...Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización

comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días...”

La Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, por su parte ha dicho que el contrato de trabajo a término fijo es una de las modalidades contractuales autorizadas por el Legislador que no ha perdido legitimidad y que puede ser utilizada libremente por los empleadores, de acuerdo a sus necesidades, dentro de los precisos límites establecidos legalmente. Que el contrato de trabajo no pierde su esencia por el hecho de que se prorrogue varias veces, y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no puede asimilarse a un despido, porque constituye un modo legal de terminación de la relación laboral (sentencia SL 3535 de 25 de marzo de 2015, Radicado 38.239).

El Alto Tribunal en la sentencia SL 5262 de 29 de septiembre de 2021, radicado 87057, señaló:

“...Pues bien, debe iniciar la Corte por recordar que está previsto que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. Y, la vinculación de los trabajadores a través de contrato a término fijo goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, desarrolla y termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST (CSJ SL3535-2015).

Señala además la Corporación que se trata de una modalidad a través de la cual se contrata al trabajador por un tiempo determinado y estipulado previamente en el contrato el cual, se sujeta a los precisos límites normativos, de modo que, si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015).

Es así como la naturaleza del contrato a término fijo no cambia por el hecho de que se prorrogue varias veces, (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034); y 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. (entre otras, ver las siguientes sentencias 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, SL15610 de 2016).

De otra parte, también ha dicho la jurisprudencia que tal y como lo señaló el juez de apelaciones se trata de una modalidad contractual que la misma Corte Constitucional ha encontrado ajustada a la Constitución CSJ SL15610- 2016).

(...)

Pues bien en el contexto que antecede puede concluirse que la interpretación a la que llegó el juez de segunda instancia se encuentra acorde a lo que hasta ahora ha precisado la jurisprudencia de la Corporación, lo anterior teniendo en cuenta que el contrato de trabajo a término fijo parte del hecho de que se somete a un plazo pactado y que una vez llega el término, el empleador es quien decide si continúa o no con los servicios del trabajador contratado, sin que su terminación se considere una vulneración al principio de estabilidad o contravenga los postulados del artículo 53 de la C.P. en la medida en que las relaciones de trabajo pueden ser definidas en el tiempo y, es el empleador quien motivado por las necesidades de la empresa puede decidir si continúa o no con la relación de trabajo, de igual manera el trabajador puede hacer uso de su facultad de dar por terminado el contrato.

Vale además la pena precisar que el solo cumplimiento de las labores del trabajador no conlleva a la renovación automática del contrato a término fijo, pues si bien se encuentra cumplido el despliegue de su actividad personal, lo cierto es que en esta modalidad se parte del hecho de un plazo determinado y, además, se contempla en la ley la posibilidad de prorrogarlo, tanto empleador como trabajador pueden darlo por terminado dentro de propio margen de libertad contractual, con la observación de cumplir con el preaviso exigido por la ley, en el caso del empleador. Así mismo, dentro del principio de autonomía universitaria y sin desconocer los derechos mínimos del trabajador, la Universidad puede determinar la posibilidad no solo de escoger la modalidad de contrato que le permita ejercer su actividad académica, sino que, además, puede si así lo considera, ceñirse al término fijo pactado...”.

Y en la sentencia SL 2796 de 13 de julio de 2022, radicado 80455 precisó:

“...La Sala considera que, del artículo 46 del CST, objeto de estudio, no se desprende que las partes tengan prohibido acordar, al mismo tiempo de la fijación del término inicial del contrato, una prórroga del término fijo pactado, lo cual fue lo que sucedió en el caso de autos. Inclusive, dicho precepto reconoce a las partes la potestad de renovar el contrato indefinidamente (previsión que fue declarada exequible mediante sentencia CC C-588-95) y establece que, si las partes no deciden preavisarlo con una antelación no inferior a 30 días, opera la renovación automática por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

...

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.

...

En ese orden, el juez de apelaciones se equivocó al declarar ineficaz el aparte de la cláusula donde los contratantes acordaron una extensión automática por dos años del plazo inicial del contrato de tres años, situación que, como lo alega la censura, no desconoce el mínimo de derechos y garantías consagrados en el código a favor de los trabajadores, sino que, por el contrario, le resulta favorable a la accionante...”.

En criterio de Sala la terminación de un contrato de trabajo a término fijo (como el que regía entre las partes), por la expiración del plazo fijo pactado, no constituye una terminación unilateral del contrato de trabajo (con justa causa o sin ella) sino un modo, modalidad o forma de ponerle fin al vínculo contractual. Pues la condición extintiva se concibió desde el mismo instante en que los contratantes celebraron el acuerdo de voluntades, porque en ese momento convinieron las condiciones de su vinculación y fijaron de forma clara e inequívoca el término de duración de la relación laboral, de suerte que esa manifestación de voluntades surtió efectos a partir de la suscripción del contrato mismo.

De manera que si la relación laboral finalizó por el cumplimiento de la condición extintiva, concebida por los contratantes cuando celebraron el acuerdo de voluntades que dio origen a la prestación del servicio por parte del demandante, no puede ahora desconocerse la eficacia de esa estipulación con el argumento de que la sociedad Cervecería Unión S.A. no le preavisó al trabajador con 30 días antes al término fijado sobre la terminación del contrato trabajo, toda vez que desde el 4 de mayo de 2015, fecha en la cual las partes signaron el contrato de trabajo, la empleadora le manifestó al accionante la voluntad de no renovar el contrato de trabajo a término fijo y por el contrario hacer efectivo el plazo convenido, a saber: el 7 de noviembre de 2015, como se consagró en la cláusula segunda de dicho acuerdo, por lo que la demandada le notificó dicha voluntad dentro del término legal establecido en el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo, estando legitimada para dar por terminada la relación contractual por la expiración del plazo fijo pactado, en los términos acordados con su trabajador, circunstancia que no contraría el principio de la estabilidad en el empleo pues como se indicó en antecedentes en materia laboral se admiten diferentes modalidades para contratar una de las cuales consiste precisamente en definir, desde el principio, el término del contrato.

En consecuencia, no le asiste derecho al demandante a la indemnización por despido por despido injusto prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo deprecada.

Así las cosas, se revocará la sentencia de primera instancia, para absolver a la sociedad demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, por las razones expuestas.

DE LAS COSTAS

Las costas en la primera instancia corren en favor de la sociedad Cervecería Unión S.A. y a cargo del señor Mario Alberto Cano Castañeda.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA 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: Revocar en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, el 17 de abril de 2017.

SEGUNDO: Absolver a la sociedad Cervecería Unión S.A. de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Mario Alberto Cano Castañeda.

TERCERO: Las costas en primera instancia corren en favor de la sociedad Cervecería Unión S.A. y a cargo del demandante.

Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **b8a1247d7c02eea153e8b4815bf286d043ba8f99b889d1bd93d3d5dad6af5afb**
Documento generado en 20/04/2023 02:58:33 PM

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