



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**  
**SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**ASUNTO:** APELACION DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20001-31-05-002-2015-00608-01  
**DEMANDANTE:** PATRICIA QUINTERO MARTÍNEZ  
**DEMANDADA:** CENTRO DE FORMACIÓN JUVENIL DEL CESAR

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, veinticinco (25) de febrero de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 01 de junio de 2016 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Patricia Quintero Martínez contra el Centro de Formación Juvenil del Cesar -antes Centro de recepción y observación al menor infractor de la ley penal, Cromi-.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó la demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra el Centro de Formación Juvenil del Cesar -antes Centro de recepción y observación al menor infractor de la ley penal, Cromi-, para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo a término fijo entre Patricia Quintero Martínez y el Centro de Formación Juvenil del Cesar, prorrogado para el periodo del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2014, que finalizó por causa imputable al empleador.

1.2.- Como consecuencia de la anterior declaración, se ordene a la demandada a pagar la suma de \$112.540.800 por concepto de indemnización por despido injusto correspondiente a los salarios dejados de percibir por el periodo del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2014.

1.3.- Que se condene a la accionada a pagar las costas procesales.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que suscribió contrato de trabajo a término fijo con el Centro de recepción y observación al menor infractor de la ley penal – Cromi, hoy Centro de Formación Juvenil del Cesar, para desempeñar el cargo de Directora Ejecutiva.

2.2.- Que pactaron como término de duración del contrato de 2 años, desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010, prorrogable si ninguna de las partes informaba con 30 días de antelación su deseo de darlo por terminado, por lo que el contrato

2.3.- Que el contrato se renovó automáticamente por un periodo igual a la inicial, desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2012.

2.4.- Que el 3 de diciembre de 2012 fue recibida en la secretaría de la Dirección Ejecutiva, el oficio de fecha 30 de noviembre de 2012, de manos de la Psicóloga Lina M. Zúñiga, a quien supuestamente el Gobernador encargado, le solicitó hacer llegar ese documento, mediante el cual se le informa la no renovación del contrato de trabajo.

2.5.- Que a la fecha en que fue entregado el preaviso por la Psicóloga Lina M. Zúñiga el contrato ya se había renovado, puesto que habían

transcurridos 3 días adiciones a la fecha en que debía comunicarse la terminación del contrato.

2.6.- Que era la Junta Directiva del Centro de Formación Juvenil del Cesar a quien correspondía decidir la renovación o no del contrato de trabajo, no obstante, fue desvinculada sin justa causa el 31 de diciembre de 2014 por decisión del Gobernador del Cesar.

2.7.- Que el salario asignado para el año 2013 era de \$4.586.000 y para el año 2014 era de \$4.792.400.

2.8.- Que mediante escrito del 6 de julio de 2016 agotó la reclamación administrativa, obteniendo respuesta negativa.

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 20 de octubre de 2015, folio 58, disponiendo notificar y correr traslado al Centro de Formación Juvenil del Cesar -antes Centro de recepción y observación al menor infractor de la ley penal, Cromi-, entidad que contestó oponiéndose a todas las pretensiones y proponiendo como excepción de mérito: i) inexistencia de las obligaciones demandadas; ii) cobro de lo no debido; y iii) pago total de las obligaciones.

3.1.- El 1 de junio de 2016 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación; al no contar con excepciones previas, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, se decretaron las pruebas solicitadas y se recepciono el interrogatorio de parte de Patricia Quintero Martínez.

Seguidamente se escucharon los alegatos de conclusión, y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

## LA SENTENCIA APELADA

4.- El juez de instancia resolvió:

**Primero.** Declarar la existencia del contrato de trabajo entre Patricia Quintero Martínez y el Centro de Formación Juvenil del Cesar antes Centro de Recepción y Observación al menor infractor a la ley penal-Cromi.

**Segundo.** Condenar al Centro de Formación Juvenil del Cesar a pagarle a Patricia Quintero la suma de \$110.064.000, por concepto de indemnización por despido injusto debidamente indexada en los términos expuestos en la parte motiva.

**Tercero.** Condenar en costas y agencias en derecho a la demandada cuya tasación se hará una vez quede en firme esta providencia.

Como consideraciones de lo decidido, preciso el sentenciador de primer nivel que, las partes en la fijación del litigio aceptaron la existencia del contrato y su prórroga automática por 2 años, entre el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2012.

Adujo que, si alguna de las partes tenía la intención de no prorrogarlo debió manifestarlo a más tardar 30 días antes del vencimiento del mismo, es decir hasta el 1 de diciembre de 2012 si se cuenta por días, o 30 de diciembre de 2012 si se contabiliza por meses, empero como a la trabajadora le fue notificado el 3 de diciembre de 2012 la terminación del contrato, para esa fecha ya se había prorrogado por un tiempo igual al inicialmente pactado, 2 años.

Expuso que en el derecho laboral no existe comunicabilidad de circunstancias, de ahí que la comunicación recibida por Lina M Zúñiga el 30 de noviembre de 2012 no trae como consecuencia que Patricia Quintero quedara notificada en ese mismo momento, puesto que la

documental acredita que esta última recibió el preaviso hasta el 3 de diciembre del mismo año.

Acota el Juzgador que, la notificación para poner fin al contrato de trabajo es personal y no a través de terceros, por lo que considera que al estar prorrogado el contrato corresponde a la demandada cancelar el valor de los salarios correspondientes al tiempo inejecutado del contrato de trabajo, entre el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de dic de 2014.

Finalmente declaró no probadas las excepciones propuestas por la demandada, por cuanto quedo demostrado que, el Centro de Formación Juvenil del Cesar le adeuda a la trabajadora la indemnización por despido injusto.

4.1.- Inconforme con la decisión, la demandada interpuso recurso de apelación, solicitando revocar la decisión de instancia. Esgrimió que, la notificación enviada por la empleadora mediante oficio del 30 de noviembre de 2012, arribo a la oficina de la aquí demandante en la misma fecha, y aunque ella no la recibió en ese momento, es notorio el conocimiento que debía tener de la misma, puesto que fue recibida por su secretaria, por lo que alegó que, el preaviso se realizó dentro del término legal de los 30 días.

Arguye que, al cumplirse con la comunicación del preaviso de manera oportuna, ello da lugar a la finalización del contrato el 31 de diciembre de 2012, sin que se produjera prórroga alguna.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los

presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión del juez de primera instancia de declarar la existencia del contrato de trabajo e imponer la condena por concepto de indemnización por despido injusto.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que entre Patricia Quintero Martínez y el Centro de Formación Juvenil -antes Cromi- existió un contrato de trabajo a término fijo, que inicio el 1 de enero de 2009, el que se pactó por un término inicial de 2 años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Que el contrato referido, se prorrogó inicialmente desde el 1 de enero del 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.
- Que la terminación del contrato de trabajo lo comunicó la empleadora a la trabajadora mediante oficio del 30 de noviembre de 2012 recibido por la demandante el 3 de dic de 2012 a las 8:30 am.

8.- De acuerdo a lo previsto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, en los contratos 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.

Ahora bien, 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, esto es, un escrito en el que se consigna explícitamente «...*su determinación de no prorrogar el contrato*...»

En punto de la comunicación que informa de la no prórroga del contrato, ha dicho la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 2084-2019, que:

“(...) 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.”

A lo ya expuesto, es pertinente señalar que del contenido del art. 46 sustantivo, se extrae que la comunicación tiene un carácter personal, sin que se indique otro modo que permita que la aludida comunicación genere la consecuencia jurídica de finiquitar la relación laboral.

8.1.- En el caso sub examine, vale decir, que a través de la comunicación adiada 30 de noviembre de 2011, la institución demandada le manifestó a la trabajadora, de manera clara e inequívoca su voluntad definitiva de no prorrogar el contrato de trabajo existente, asunto frente al cual no existe controversia alguna.

Por otra parte, consta que la comunicación le fue entregada el 30 de noviembre de 2012 a las 12:10 pm, a Lina M. Zúñiga, funcionaria del CROMI, folio 4, “que se encontraba presente en el momento que llegó la persona que trajo desde la Gobernación hasta el CROMI el oficio ya mencionado firmado el día 30 de noviembre de 2012”, según lo indica Rosalbina Herrera Barros, Directora Ejecutiva del Centro de Formación Juvenil del Cesar en oficio del 24 de julio de 2015 mediante el cual se dio respuesta al derecho de petición presentado por la aquí demandante, folios 21 a 24.

Oteada la comunicación adiada 30 de noviembre de 2012, se avizora que cuenta con recibido de la trabajadora fechada 3 de diciembre de 2012 a las 8:50 am, documental de la que se extrae, que fue solo hasta ese momento en que Patricia Quintero Martínez tuvo conocimiento de la decisión de la entidad, sin que se observe otra prueba que indique lo contrario, por tanto, tal como lo considero el Juez de instancia el preaviso le fue comunicado a la trabajadora de manera extemporánea y, por tanto, el contrato se había prorrogado automáticamente por el periodo inicial, y, por esto, la terminación del vínculo no fue por el vencimiento del plazo pactado.

8.2.- Puestas, así las cosas, para esta Sala no es de recibo el argumento de la censura respecto a que, al haber sido recibido el preaviso en el domicilio laboral de la actora, ello traía como consecuencia que la misma debía tener conocimiento de su contenido, pese a que ella no lo recibió en sus manos.

Ante esta acusación, no se aprecia la ocurrencia de un yerro de parte del a quo, sino uno proveniente del recurrente, pues si bien el preaviso fue remitido dentro del término legal, lo cierto es que en el sumario no se probó que la trabajadora lo hubiera recibido oportunamente, por el contrario, se constata que conoció del mismo solo hasta el 3 de diciembre de 2012, puesto que quien lo recibió inicialmente fue otra funcionaria de la empresa, Lina Zúñiga, respecto a la cual no se probó que hubiera entregado inmediatamente esa comunicación a la trabajadora, por tanto, no puede pretender el impugnante que se señalen efectos jurídicos a un hecho hipotético, como lo es, asumir que por tratarse de una empleada de la misma entidad comunicó el mismo día a la demandante el contenido del preaviso.

Ahora bien, como el contrato finalizaba el 31 de diciembre de 2012, la norma exigía que el desahucio debía ser comunicado a la señora Quintero Martínez a más tardar el 1 de diciembre de esa anualidad, empero como no lo hizo, operó la prórroga automática del contrato, trayendo esta situación como consecuencia jurídica el pago de la indemnización por despido injusto, establecida en el artículo 64 CST, tal como lo ordenó el juez de primer de orden.

9.- Dado que no existen otros reparos se confirmará la sentencia proferida el 1 de junio de 2016 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar- Cesar, por las razones aquí expuestas. Al no prosperar el recurso de apelación promovido, se condenará en costas a la parte demandada por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

## DECISIÓN

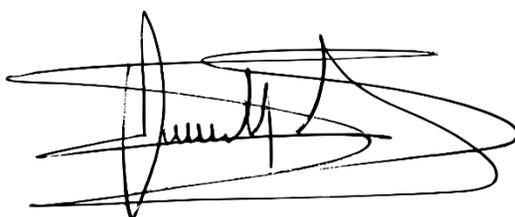
Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la

sentencia proferida el 1 de junio de 2016, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**ALVARO LÓPEZ VALERA**  
Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado