



República de Colombia  
**Tribunal Superior Del Distrito  
Judicial De Valledupar**  
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
**Magistrado Ponente**

**TIPO DE PROCESO:** ORD. LABORAL – CONSULTA DE SENTENCIA  
**RADICACIÓN:** 200013105**004-2018-00007-01**  
**DEMANDANTE:** OSMAN ELIAS JALILE ACOSTA  
**DEMANDADO:** ASEO DEL NORTE S.A. E.S.P.  
**ASUNTO:** SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Valledupar, veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

**SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar., 5 de junio de 2018.

**I. ANTECEDENTES**

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo. En consecuencia, se ordene el pago de “salarios, cesantías, primas, vacaciones y las demás prestaciones sociales, correspondientes a los 6 meses que no fueron incluidos en la prórroga del último contrato escrito, celebrado a término fijo de 6 meses”, la pensión sanción, la indemnización por despido injusto, la sanción moratoria ordinaria por el no pago de salarios y prestaciones sociales, más las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 2 de diciembre de 2003 se vinculó con Interaseo SA ESP hoy Aseo del Norte S.A. ESP, mediante un contrato de trabajo a término fijo, para desempeñar el cargo de conductor, en el que devengó como último salario la suma mensual de \$1.003.000.

Refirió que cumplía un horario de trabajo en turnos de 6:00 am a 4:00 pm y de 6:00 pm a 4:00 am. El 24 de agosto de 2017, la demandada le comunicó su decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, por lo que el mismo terminó el 25 de septiembre de ese año.

Manifestó que el despido fue injusto debido a que en los turnos nocturnos se le descontrolaba la tensión arterial por lo que el médico tratante de la EPS le solicitó a Aseo del Norte SA ESP que lo reubicara en un turno diurno y la empresa procedió a despedirlo sin pedir autorización al Ministerio del Trabajo, ni se invocó una de las causales contenidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Finalmente, adujo que *“el último contrato de trabajo debió haberse realizado por el termino de 1 año o sea por 12 meses, y no por 6 meses como se hizo”,* y que *“no le pagó los salarios, cesantías, primas, vacaciones y demás prestaciones sociales correspondientes a los 6 meses no incluidos en la prórroga del último contrato de trabajo escrito, la indemnización por despido injusto, ni la pensión sanción”.*

Al contestar, la demandada **Aseo del Norte S.A. E.S.P**, se opuso al éxito de las pretensiones, excepto la relacionada con la existencia del contrato de trabajo a término fijo, pero únicamente durante el periodo comprendido del 25 de septiembre de 2014 al 25 de septiembre de 2017. Señaló que INTERASEO SAS ESP, es una empresa distinta con la que no ha tenido relación alguna. En su defensa, propuso las excepciones de ausencia de incumplimiento de las obligaciones del demandante, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, ausencia de obligación en la demandada, prescripción y buena fe (fº122 a 132).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 05 de junio de 2018, resolvió:

**“PRIMERO:** DECLARAR probada la excepción de fondo de inexistencia de las obligaciones pretendidas y en consecuencia absolver a la demandada ASEO DEL NORYTE SA ESP, de todas las pretensiones de la demanda presentada

*por OSMAN ELIAS JALILE ACOSTA, por las razones expuestas en la parte motiva.*

**SEGUNDO:** *Costas a cargo de la parte demandante. Para tales efectos se señala agencias en derecho en la suma de \$624.944, conforme a lo establecido en el acuerdo n.º PSAA16-10554 de 2016 del CSJ.*

Como sustento de su decisión, adujo que debido a la inasistencia del actor a la audiencia de conciliación y a absolver el interrogatorio de parte se presumieron ciertos los hechos de la contestación de la demanda referentes a que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año de 6 meses, iniciado el 25 de septiembre de 2014 y fenecido por expiración del plazo fijo pactado el 25 de agosto de 2017. Presunción que no fue desvirtuada y además documentalmente se aportó ese contrato de trabajo (fº133) así como la notificación de terminación del mismo (fº141).

Expuso conforme al certificado de existencia y representación legal de Aseo del Norte SA, esta nada tiene que ver con Interaseo SA ESP, ni se demostró que este la sucediera patronalmente. En cuanto a la indemnización por despido injusto, concluyó su improcedencia, como quiera que el contrato culminó por expiración del plazo fijo pactado y fue preavisado 30 días antes, como consta en la comunicación del 24 de agosto de 2017 (fº141).

Por último, absolvió a la demandada del pago de prestaciones sociales y cotizaciones a la seguridad social integral al encontrarlas satisfechas esas obligaciones con los documentos obrantes entre folios 137 a 140 y 142 a 145.

### **III. DE LA CONSULTA**

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa al demandante, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

#### **IV. CONSIDERACIONES**

Corresponde a la Sala determinar cuál fue realmente la modalidad contractual ejecutada por las partes y los extremos temporales. Por consiguiente, si la demandada le adeuda al actor valores por concepto de prestaciones sociales, cotizaciones a la seguridad social integral, indemnización por despido injusto y a la pensión sanción.

##### **(i) De la existencia del contrato de trabajo.**

Con el fin de determinar los presupuestos de la norma que configuran un contrato de trabajo, resulta importante remitirnos a lo preceptuado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que para que se estructure, se requiere la concurrencia de tres elementos, a saber: i) la actividad personal o prestación del servicio, que implica de quien reclama la existencia del contrato, demostrar que la actividad o servicio lo realizaba por sí mismo; ii) la dependencia o continuada subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad, calidad de trabajo e imponerle reglamentos, facultad que debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato, y iii) la retribución de la prestación del servicio, pues el mismo tiene un carácter retributivo y oneroso.

Igualmente, ha señalado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que una vez demostrada la prestación personal del servicio por parte del trabajador, a la demandada es a quien corresponde desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya sea mediante la demostración de un nexo contractual diferente al de trabajo o bajo la acreditación de ausencia de subordinación. Es decir, que no es necesario que el empleado demuestre la subordinación o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma. Criterio reiterado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019).

En el asunto bajo examen debido a la inasistencia del promotor del debate, se presumió como cierto el hecho consistente a que entre él y la sociedad Aseo del Norte SA ESP, existió *“un contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año de 6 meses, que inició el 25 de septiembre de 2014 que se prorrogó hasta el 25 de septiembre de 2017, cuando terminó por vencimiento del plazo fijo pactado, preavisado el 24 de agosto de 2017”* (fº 1.164).

Situación fáctica que también se verifica con el contrato de trabajo suscrito entre Osman Elías Jalilie Acosta y Aseo del Norte SA ESP, en donde pactaron que la modalidad del mismo sería a *“término fijo inferior de un año de 6 meses”*, a partir del 25 de septiembre de 2014 (fº 133 - 136), el cual terminó el 24 de septiembre de 2017, como consta en la liquidación definitiva de prestaciones sociales de folio 145.

Por ello, no resulta desacertada la decisión de instancia mediante la cual declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 25 de septiembre de 2017 y terminó el 24 de septiembre de 2017.

En este punto es válido precisar que, si bien, en los hechos tercero y cuarto de la demanda (fº 3), el actor afirma que suscribió un contrato de trabajo con la Interaseo SA ESP, hoy Aseo del Norte SA ESP, lo cierto es que conforme al certificado de existencia y representación legal aportado a folios 13 a 15, esta última fue constituida bajo ese nombre desde el 30 de noviembre del año 2000 y el mismo no se ha visto modificado.

De igual manera, tampoco se demostró que Aseo Del Norte SA ESP, conforme al artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, haya sucedido patronalmente a Interaseo SA ESP, pues el demandante con su demanda aportó contratos de trabajo y liquidaciones suscritos desde el 1º de diciembre de 2004 al 15 de abril de 2013, con unas sociedades (Empleos S.A y Coltemp SAS) que no hacen parte del proceso ni se mencionan en el escrito de demanda.

**(ii) De la terminación del contrato de trabajo a término fijo y de la indemnización por despido injusto.**

El artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3º de la ley 50 de 1990, preceptúa que:

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

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

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencias SL5985-2014 y SL2084-2019, reiteradas en la SL624-2020, frente al preaviso tiene decantado que:

*“(…) De la correcta intelección del artículo 46 del CST, en armonía con el artículo 64 del CST, se desprende: i) que 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, 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; ii) que **para que no opere la prórroga automática del término inicialmente pactado, en los contratos de trabajo a término fijo, «la ley le exige a las partes la presentación oportuna del denominado preaviso o desahucio», esto es, dentro de los 30 días calendario anteriores a la expiración del plazo;** iii) que aquella comunicación, además, debe ser clara, contundente y expresa; iv) que de lo contrario, un preaviso confuso del que no emerja la intención de no dar por prorrogado el contrato o uno extemporáneo, deviene en un «finiquito anticipado» y por ende, en una terminación «unilateral e injusta, pues no [habría sido] opuesta la ocurrencia de alguna de las justas causas legales”.*

Ahora bien, conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la indemnización en los contratos a término fijo corresponde al “**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”.

En tal virtud, conforme a los preceptos señalados se colige que en los eventos en los que se comprueba la configuración de un despido injusto en la modalidad fija, la consecuencia no es otra diferente al pago de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del

contrato y no el pago de salarios, prestaciones sociales y cotizaciones a la seguridad social por ese lapso, como lo indica el actor en el escrito de demanda.

En el presente asunto, las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo inferior un año, cuya vigencia inicial se pactó entre el 25 de septiembre de 2014 hasta el 24 de marzo de 2015 (fº52), el cual se prorrogó automáticamente en tres ocasiones por el mismo lapso así:

- Del 25 de marzo de 2015 al 24 de septiembre de 2015 (primera prórroga).
- Del 24 de septiembre de 2015 al 24 de marzo de 2016 (segunda prórroga).
- Del 25 de marzo de 2016 al 24 de septiembre de 2016 (tercera prórroga).
- Finalmente prorrogándose por el periodo de un año desde el 25 de septiembre de 2016 hasta el 24 de septiembre de 2017.

Ahora bien, como quiera que, en vigencia de esa última prórroga del contrato de trabajo, la demandada le comunicó al trabajador su decisión de no prorrogarlo “llegará a su término el próximo 24 de septiembre de 2017”, misiva que se efectuó el 24 de agosto de ese año, es decir, con una antelación de 30 días. La Sala encuentra cumplido lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que conlleva a la exoneración de la demandada de la indemnización por despido injusto reclamada, al terminar el contrato por expiración del plazo fijo pactado.

### **(iii) De la pensión sanción.**

La pensión sanción está consagrada en el artículo 267 *ibidem*, modificado por el artículo 37 de la Ley 50 de 1990 y 133 de la Ley 100 de 1993, que en lo pertinente dispone:

*“En aquellos casos en los cuales el trabajador no esté afiliado al Instituto de Seguros Sociales, ya sea porque dicha entidad no haya asumido el riesgo de vejez, o por omisión del empleador, el trabajador que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador o para sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años y menos*

**de quince (15) años, continuos o discontinuos**, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene **cumplidos sesenta (60) años de edad**, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

*Si el retiro se produjere por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión principiará a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla los cincuenta (50) años de edad o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido. Si después del mismo tiempo el trabajador se retira voluntariamente, tendrá derecho a la pensión, pero sólo cuando cumpla sesenta (60) años de edad". **(subrayado y negrilla por esta sala)***

En el caso de marras, no es procedente la pensión sanción, pues conforme a las documentales de folios 137 a 140, se corrobora que Aseo del Norte SA ESP, afilió al actor al sistema de seguridad social en pensiones, desde el mes de septiembre de 2014 hasta septiembre de 2017, entendiéndose trasladado el riesgo pensional al sistema de seguridad social. Aunado, el promotor solo laboró al servicio de la encartada por espacio de 3 años y ese vínculo laboral culminó por expiración del plazo fijo pactado y no por despido.

En consecuencia, se confirma en su totalidad la decisión consultada.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

## **V. DECISIÓN**

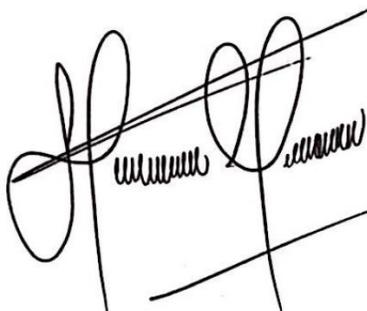
En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°2 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 5 de junio de 2018.

**SEGUNDO:** Sin costas en la Consulta.

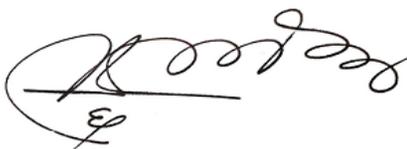
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'H' and 'M' with a horizontal line crossing through them.

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado

A handwritten signature in black ink, consisting of a thick, bold stroke that forms a large 'J' and 'R' shape.

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado

A handwritten signature in black ink, written in a cursive style with a large initial 'J' and 'Z'.

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrada