



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

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 200013105 **002 2021 00171 01**
DEMANDANTE: EMELITCE KATERINE PERAZA VANEGAS
DEMANDADO: EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE
VALLEDUPAR S.A. ESP - Emdupar S.A. E.S.P.

Valledupar, veinticinco (25) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 6 de octubre de 2022.

I. ANTECEDENTES

La accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con Emdupar S.A. E.S.P. desde el 1° de noviembre de 2018 al 31 de octubre de 2020, el cual finalizó sin justa causa. En consecuencia, se condene a la demandada a pagar a título de indemnización los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el 1° de mayo al 30 de octubre de 2020, más lo establecido en la convención colectiva de trabajo, como dotaciones, vacaciones, primas legales y convencionales. Así mismo, al pago de la sanción moratoria consagrada en el artículo 1° del Decreto 797 de 1949. Se ordene que la suma de \$22.972.042 producto de la liquidación efectuada hasta el 30 de abril de 2020, sea reajustada hasta el 30 de octubre de 2020. Y la Indexación y extra y ultra petita.

En respaldo de sus pretensiones, narró, suscribió con la demandada contrato de trabajo a término fijo desde el 1º de noviembre de 2018 al 30 de octubre de 2019 para ocupar el cargo de profesional universitario de la oficina cobro coactivo con una asignación básica mensual de \$3.293.146, más los beneficios convencionales.

Señaló, al continuar con las labores luego de vencido el plazo pactado, consideró su contrato se prorrogó por el término inicial, no obstante, la empresa le indicó que lo era por el periodo de seis meses, por operar el plazo presuntivo. El 12 de marzo de 2020 le notificaron que el contrato vencería el 30 de abril siguiente y no sería renovado.

Refirió, conforme la sentencia 51858 de 2018 de la Corte Suprema de Justicia, el contrato a término fijo al prorrogarse se entendía lo era por el mismo término inicial, por ello, su despido fue injusto. También, la empresa demandada mediante la Resolución 0219 del 13 de mayo de 2020 reconoció y ordenó cancelar la liquidación final de prestaciones sociales en la suma de \$22.972.042 del periodo comprendido entre el 1º de noviembre de 2018 al 30 de abril de 2020, sin que, luego de 13 meses le hayan efectuado el correspondiente pago.

Al dar respuesta a la demanda, **Empresa de Servicios Públicos de Valledupar SA ESP - EMDUPAR S.A. E.S.P.** se opuso a las pretensiones de la demanda. En cuanto a los hechos, aceptó el 1, 3, 8, relativos a la suscripción del contrato a término fijo, el plazo y el salario pactado.

Explicó, al contrato de la actora se le aplicó el plazo presuntivo de acuerdo al Decreto 2127 de 1945; canceló todos los salarios y prestaciones de acuerdo a la ley y la convención colectiva de trabajo. En cuanto al monto de la liquidación final, afirmó haberlo cancelado en varios pagos, el primero el día 24 de agosto de 2021 (\$4.000.000), el segundo el 24 de septiembre de 2021 (\$4.000.000) y el tercero el 29 de diciembre de 2021 (\$14.972.042).

En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, buena fe, cobro de lo no debido, inexistencia del derecho y genérica o innominada. (11ContestaciónDemanda.pdf – CONTESTACION Y EXCEPCIONES DEMANDA LABORAL EMELICET PERAZA vs EMDUPAR).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 6 de octubre de 2022, resolvió:

PRIMERO: ABSOLVER a la demandada EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS EMDUPAR S.A ESP de todas las pretensiones de la demanda presentada por la doctora EMELITCE KATERINE PERAZA VANEGAS por las razones expuesta en la parte motiva.

SEGUNDO: DECLARAR probadas las excepciones perentorias de inexistencia de la obligación, buena fe, cobro de lo no debido, opuestas contra las pretensiones de la demanda.

TERCERO: CONDENAR en costas a favor de la empresa demandada y en contra de la demandante, las cuales se fijan en la suma de \$200.000.

CUARTO: Por ser adversa a las pretensiones de la trabajadora se ordena su consulta ante el superior Tribunal del Distrito Judicial de Valledupar Sala Civil Familia Laboral.

Como sustento de su decisión, señaló frente al pago de la liquidación reclamada, que, conforme las pruebas obrantes en el plenario, la demandada canceló a la actora un total de \$26.972.042, el cual resultaba superior a los \$22.972.042 determinados en la liquidación final, por tanto, no le asistía el derecho al reajuste hasta octubre de 2020.

En cuanto al pago de la indemnización de salarios y prestaciones dejadas de percibir hasta el 30 de octubre de 2020, por cuanto el contrato no debió terminar antes de esa fecha, la negó. Precisó de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, los trabajadores oficiales pueden celebrar las siguientes modalidades: contrato por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Advirtió que la empresa demandada celebró contrato a término fijo con la demandante el 21 de diciembre de 2018 y cuya fecha de terminación era el 30 de octubre de 2019, el cual, una vez finalizado sin que se suscribiera un nuevo plazo pactado, la actora continuó prestando sus servicios, de ahí que el contrato se tornó a término indefinido cuya duración inicial es por 6 meses y finalización le fue notificada a la actora el 11 de marzo de 2020 a partir del 30 de abril siguiente, por tanto, no había lugar al reconocimiento de indemnización alguna.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandante interpuso recurso de apelación, soportándolo en la sentencia 51858 del 2018, caso similar, que hay una relación contractual que emana desde el 1º de noviembre del 2018 al 30 de octubre del 2019 y no entiende por qué su contrato fijo mutó a otra naturaleza.

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

IV. CONSIDERACIONES

Conforme al artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo, corresponde a la Sala dilucidar si la terminación del contrato de trabajo que existió entre la demandante y Emdupar SA ESP, fue producto de una causa legal, por expiración del plazo presuntivo o, en su defecto, hay lugar al pago de la indemnización reclamada.

No es materia de discusión en esta instancia que: *(i)* que entre Emelitce Katerine Peraza Vanegas y la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar S.A. ESP existió un contrato individual de trabajo a término fijo, pactado desde el 1º de noviembre de 2018 al 30 de octubre de 2019; *(ii)* la demandante tuvo la calidad de trabajadora oficial, durante todo el tiempo de servicios en favor de la empleadora; y *(iii)* a través de la

comunicación adiada el 11 de marzo de 2020 le fue notificada la no prórroga del contrato de trabajo, el cual finalizaría el 30 de abril de 2020.

Así las cosas, dado el hecho indiscutido referente a que el contrato existente entre las partes se pactó con un plazo fijo, debe tenerse en cuenta, los artículos 38 y 43 del Decreto 2127 de 1945 recopilados en el Decreto 1083 de 2015, que establecen:

“ARTICULO 38. *El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de cinco años, aunque sí es renovable indefinidamente.*

[...]

ARTICULO 43. *El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. **La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo de terminado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses.***” (negrilla y subrayado fuera del texto original)

En desarrollo de esas preceptivas, el artículo 17 *ibidem*, hoy artículo 2.2.30.3.3 del Decreto 1083 de 2015, establece, qué debe contener el mismo, al señalar en su numeral 8º *“Duración del contrato, y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o su denuncia.”*

Se colige de lo anterior, que ante la ausencia de un acuerdo en la forma como se prorrogaría el contrato, el mismo debe entenderse que lo es por periodos de seis meses, como aplica en los contratos a término indefinido.

Frente al tema, la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia de 21 de febrero de 2005, con radicado 23658, señaló:

“De este modo, es claro que las partes pueden estipular el término fijo del contrato de trabajo, bajo las condiciones y con el cumplimiento de las

*exigencias reseñadas **y, sólo a falta de acuerdo**, la ley se ocupa del tema de la duración del convenio. Ello se explica aún más, si se tiene en cuenta que, como lo ha señalado la jurisprudencia, desde el Tribunal Supremo del Trabajo, el plazo presuntivo garantiza un mínimo de estabilidad en el empleo, de forma que, los periodos de mayor duración al presuntivo, son totalmente de recibo en aquellas condiciones.*

*En consecuencia, aunque el artículo 43 de esa misma normatividad señala, en la parte pertinente, que “..si extinguido el plazo estipulado el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento expreso o tácito, el contrato vencido se considerará por ese sólo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por periodos de seis meses..”, **esa disposición debe aplicarse sólo a falta de la estipulación de los contratantes.**”*

Igualmente, el alto Tribunal en sentencia SL1730-2018, a la que acude precisamente en su alzada la recurrente, en un caso de contrato fijo indicó:

*“En efecto, las partes pactaron un contrato individual de trabajo a término fijo, con una vigencia de 19 meses, a partir del 1º de junio de 1998, hasta el 31 de diciembre de 1999; acordándose en la cláusula tercera que, si la Industria no le notificaba el preaviso, automáticamente la relación laboral se prorrogaría **por el mismo lapso**, tal como sucedió en el sub examine, pues operó de la siguiente forma: del 1º de enero del 2000 al 30 de julio de 2001, del 1º de agosto de 2001 al 28 de febrero de 2003, del 1º de marzo de 2003 al 30 de septiembre de 2004 y, del 1º de octubre de 2004 al 30 de abril de 2006.*

Por lo anterior, el Colegiado no podía darle aplicación al plazo presuntivo del artículo 43 ibídem**, que dispone que si vencido el plazo pactado, el trabajador continuare prestando sus servicios con el consentimiento, expreso o tácito del empleador, se considerara prorrogado por tiempo indefinido, en periodos de 6 meses; sino que **debió interpretarlo de forma conjunta con el artículo 38, en el sentido de que el contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito, que no puede exceder de cinco años, pero sí es renovable indefinidamente y, darle prelación a la estipulación contractual.

*En este orden, establece la Sala que si bien la relación laboral tenía fecha de terminación al 31 de diciembre de 1999, al no informarle la Industria Licorera a su trabajadora el deseo de no continuar con sus servicios, se hizo efectiva la renovación prevista en la cláusula tercera del contrato de trabajo, que contempla que sería «prorrogable por el mismo término». **Recuérdese que las estipulaciones contractuales son fruto de la autonomía de las partes, y que prima su aplicación, siempre y cuando no sea ineficaz.**”*

El *sub examine* se observa la demandante fue vinculada para “sustanciar, preparar o proyectar, los actos administrativos que expida la EMPRESA en el ejercicio de sus funciones y que le sean puestos a su consideración, a través de la Oficina Gestión Jurídica”. Respecto la duración de su contrato, se pactó como fecha de inicio el “01 DE NOVIEMBRE 2018” y la de terminación “30 DE OCTUBRE 2019” y, en la cláusula décima primera se indicó “DURACIÓN. La duración de este contrato será conforme se establece arriba del texto del contrato”.

No obstante, el acuerdo contractual no hizo en algún otro apartado mención sobre su continuación, no contempló lo relativo a las prórrogas, asunto que conforme la norma debía constar por escrito, pues de lo contrario, en caso de continuar la demandante con la prestación de sus servicios, como en efecto ocurrió, al extinguirse el plazo inicial (30 de octubre de 2019), el contrato vencido se prorrogó por tiempo indefinido, es decir, conforme a la norma tantas veces mencionada, por periodos de seis meses, tal como lo consideró el *a quo*.

Por ello, entendiéndose que la prórroga iniciaba el 31 de octubre de 2019 y se extendía hasta el 30 de abril de 2020, fecha en la que se produjo la terminación del mismo, previa notificación remitida a la demandante el 11 de marzo de 2020 (*01DemandaconAnexos.pdf – pág. 26/40*), de ahí que no haya un despido, ni lugar a indemnización alguna.

Por consiguiente, la Corporación no advierte el yerro que enrostra la recurrente al fallo de primer grado, en consecuencia, se confirma.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°4 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

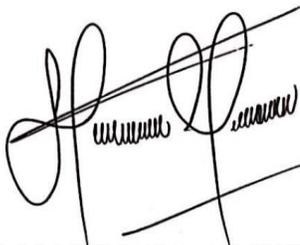
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 6 de octubre de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar.

SEGUNDO: COSTAS de esta instancia a cargo de la demandante. Fijense como agencias en derecho la suma de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas en el juzgado de primera instancia.

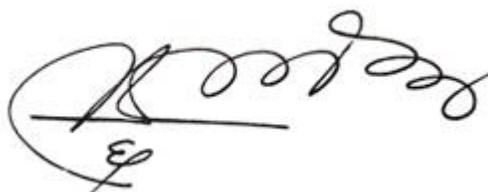
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado

(CON IMPEDIMENTO)

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado