



Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Primera de Decisión Laboral

Magistrado Ponente:

Fabio Hernán Bastidas Villota

Treinta (30) de junio dos mil veintidós (2022)

Clase de proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	76-001-31-05-017-2016-00951-01
Juzgado de primera instancia:	Diecisiete Laboral del Circuito de Cali
Demandante:	Wenceslao Segundo Blanco Barrios
Demandada:	Cooperativa Especializada de Transporte y Servicios la Ermita Ltda.
Litisconsorte:	María Helena Bolaños Hernández
Asunto:	Confirma sentencia –contrato de trabajo.
Sentencia escrita No.	163

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** formulado por el apoderado judicial de la parte demandante, contra la sentencia No. 123 emitida el 22 de agosto de 2018

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

Procura el demandante que se **(i)** declare la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y la parte pasiva; **(ii)** le sea pagado las horas extras, la indemnización por

terminación injusta del contrato y **(iii)** lo ultra y extra petita; además, de las costas y agencias en derecho (folios 09 a 11 y 15 a 16 – Archivo 01Expediente — PDF).

2. Contestación de la demanda.

2.1. Cooperativa Especializada de Transporte y Servicios la Ermita Ltda.

Mediante escrito visible a folios 32 a 46 – Archivo 01 PDF respectivamente, dio contestación a la demanda, las cuales, en virtud de la brevedad y el principio de la economía procesal no se estima necesario reproducir (Art. 279 y 280 C.G.P.)

2.2. Litisconsorte, señora María Helena Bolaños Hernández¹

Mediante escrito visible a folios 149 a 161 – Archivo 01 PDF respectivamente, dio contestación a la demanda, las cuales, en virtud de la brevedad y el principio de la economía procesal no se estima necesario reproducir (Art. 279 y 280 C.G.P)

3. Decisión de primera instancia.

3.1. El *A quo* dictó sentencia No. 123 emitida el 22 de agosto de 2018. En su parte resolutive, decidió: **Primero**, declarar probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido presentadas por la parte pasiva. **Segundo**, absolver a la Cooperativa Especializada de Transporte y Servicios la Ermita Ltda, de las pretensiones de la demanda. **Tercero**, absolver a la señora María Helena Bolaños Hernández de las pretensiones de la demanda. **Cuarto**, condenar en costas a la accionante **Quinto**, condenar en costas a la accionante. **Sexto**, la presente providencia debe consultarse en caso de no ser apelada.

3.2. Para adoptar tal determinación, luego de realizar un recuento de las actuaciones, aduce que conforme a las pruebas que militan en el expediente, se observa que el actor no tuvo una sola relación de trabajo ininterrumpida sino varios vínculos laborales bajo la modalidad de contrato a término definido inferior a un año o de un año; además, no existe evidencia en el plenario, sobre el trabajo suplementario desempeñado por el accionante para efectos del pago de horas extras y recargo reclamados, ni mucho menos, que

¹ Propietaria del vehículo que conducía la parte actora.

estuviera en condiciones que hiciera precedente el reconocimiento de la indemnización por el fuero de estabilidad reforzada por estado de discapacidad.

3.3. Dice que la parte demandante pretende que se declare la existencia de un solo contrato de trabajo con fecha de inicio 30 de diciembre de 2009 hasta el 15 de abril de 2015, alegando que la última prórroga del contrato debía extenderse hasta el 15 de diciembre de 2015, en los términos del artículo 46 del C.S.T.

No obstante, esa relación laboral no fue univoca, sino que se trató de varias relaciones que se finiquitaron en forma debida. Que, revisado el material probatorio, se puede verificar que existieron 5 relaciones laborales entre las partes, bajo la modalidad a término fijo, las cuales, terminaron por vencimiento del plazo pactado o por renuncia del actor. Por lo anterior, no se puede declarar la unidad de contrato pretendida por el demandante.

La primera relación se surtió el 30 de diciembre de 2009 hasta el 29 de marzo de 2010, la segunda, el 24 de enero de 2011 al 23 de abril de 2011, la tercera, a partir del 16 de abril de 2012 al 15 de julio de 2012, la cuarta, del 25 de abril de 2013 al 24 de julio de 2013 y la quinta del 08 de abril de 2014 al 07 de abril de 2015, este último contrató se prorrogó por tres veces, y fue finalizado por el vencimiento del término pactado, además, fue debidamente preavisado a la parte actora.

Asimismo, indica que obra en el expediente, comunicación donde la entidad accionada informaba al actor con antelación a los 30 días del vencimiento de los contratos de trabajos, su no prorroga. Frente a la última relación laboral, señala que en el proceso milita carta de preaviso, donde se evidencia que el 07 de marzo de 2015 se anunció al demandante que el contrato finiquitaría el 07 de abril de 2015. Por lo tanto, señala que el empleador cumplió con la periodicidad de la prórroga del mismo, por lo que no puede predicarse la extensión del contrato.

Señala que, aunque el testigo refiere que el actor laboró para la empresa de forma continua, no precisó las fechas para poder establecer una temporalidad de los tiempos prestados. Que, si bien se elevó por parte de la demandada tacha por ese testigo, estimó que no existen elementos para determinar parcialidad en las declaraciones del deponente.

3.4. Por otra parte, expone frente a las horas extras y el pago de recargos nocturnos, dominicales y festivos, que la simple manifestación de haberse laborado de forma

indeterminada no lleva a condena alguna, pues debe ser debidamente sustentada en atención al principio de la carga de la prueba. Que aunque el testigo adujo que el actor trabajaba los sábados y domingos, su declaración fue imprecisa, lo que impide realizar los cálculos. Que, aunque obran hojas de rutas, se desconoce su autor y no da indicativos que permitan colegir que sean actividades del demandante. Que al final del vínculo laboral, le fue pagado al actor su liquidación, en la cual, no se observa que se haya reconocido horas extras u otros emolumentos que deban reliquidarse.

3.5. Dice que reposa historia clínica del demandante que da cuenta de un dolor en miembros inferiores; además, de la notificación del estado de salud con fecha 13 de mayo de 2015 dirigida a su empleador, pero esta data posterior a la terminación del contrato, por lo que la parte pasiva no tenía conocimiento al momento de terminarse el contrato del estado de salud del señor Blanco Barrios, por lo que no puede presumirse que el vínculo laboral se haya terminado por su estado.

3.7. Finalmente, en lo que atañe a la indemnización por terminación del contrato del trabajo, reiteró que el mismo finiquitó por la expiración del plazo pactado, el cual fue debidamente avisado al demandante. Frente a la sanción moratoria por el no pago de salarios, dice que es improcedente, aunado, a que no se han advertido pagos adeudados por este concepto. De esta manera, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

4. La apelación.

Contra esa decisión, el apoderado judicial del demandante formuló y sustentó recurso de apelación.

4.1. Apelación parte demandante.

4.1.1. Señala el apoderado de la parte actora que conforme al artículo 46 del CST la notificación o preaviso de terminación del contrato de trabajo debe realizarse no con menos de 30 días, los cuales, se han de interpretar para efectos contractuales, a la luz del C.G.P, cuando se refiere a días, meses y años, y también al” *código de régimen municipal*”.

4.1.2. De esta manera, afirma que los 30 días deben entenderse hábiles, pues aduce: *“le entregaron su carta en 30 días calendario. En el contrato no se habla nada sobre si el*

preaviso obedece a 30 días calendario, por tanto, se entiende que esos 30 días son días hábiles". Por lo anterior, afirma que la Cooperativa Especializada de Transporte y Servicios la Ermita Ltda., no cumplió con dicho término, por ende, el mismo el contrato se prorrogó por el lapso inicialmente pactado. En consecuencia, solicita la revocatoria de la sentencia y se condene a la demandada a la terminación injusta del contrato de trabajo, como se enunció en la pretensión primera de la demanda.

5. Trámite de segunda instancia.

5.1. Alegatos de conclusión.

Mediante auto se corrió traslado para alegatos de conclusión, de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 del 4 de junio de 2020, sin embargo, ninguna de las partes presentó alegatos dentro del término concedido para tal fin.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

2. Problema jurídico.

Corresponde a la Sala establecer si:

2.1. ¿Fue acertada la decisión del juez de primera instancia en la interpretación del artículo 46 del CST, al contabilizar el término de los 30 días dispuestos para el preaviso, en días calendarios y no hábiles como lo pretende el actor?

3. Respuesta al interrogante planteado

3.1. La respuesta es **positiva**. Entre las partes existieron distintos contratos de trabajo a término fijo que se dieron en forma sucesiva. La relación laboral finalizó por vencimiento del plazo fijo pactado. La jurisprudencia ha establecido que el término establecido para el preaviso debe tenerse en cuenta los días calendario, como quiera que las relaciones de trabajo se desarrollan diariamente, incluso en los días de descanso dominical y festivo. En el presente caso, la Cooperativa Especializada de Transporte y Servicios la Ermita Ltda., notificó al actor con 30 días de antelación la finalización del vínculo contractual. Por tal razón, no es procedente la indemnización por despido injusto, pues la terminación el contrato obedeció a una causa legal.

3.1. Contrato de trabajo y elementos para su configuración:

3.1.1. El artículo 22 del C.S.T. define el contrato de trabajo como: *“aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración...”*.

3.1.2. A su vez, el objeto del contrato de trabajo está consagrado en el artículo 5° del CST, que consagra la definición de trabajo de la siguiente manera:

“El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.”

3.1.3. El artículo 37 del CST dispone que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito y, para su validez, no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario. Conforme al artículo 45 *ibídem*, el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

3.1.4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del CST, el contrato de trabajo a término fijo puede ser renovado indefinidamente, bien sea en forma automática o por expreso acuerdo entre las partes (empleador y trabajador). Siempre, observando las siguientes reglas: a) que su término de duración no supere los tres años, por lo que, en caso de prórrogas, éstas deberán efectuarse como máximo por dicho término; y que, 2) cuando se trate de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, el contrato solo podrá prorrogarse por tres periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, el término de renovación no podrá ser inferior a un año. Se debe entender que, el contrato de trabajo a término fijo, se prorroga en forma automática, en aquellos eventos en los cuales llega a su fecha de expiración sin que ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su intención de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a 30 días. O por mutuo acuerdo, cuando las partes así lo pactan en forma expresa, pues dada la naturaleza del contrato de trabajo, dicha prórroga exige que se pacte de igual forma que el contrato inicial, esto es, por escrito.

3.1.5. Es pertinente traer a colación la sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 1° de diciembre de 2009, expediente n.º 35.902, M.P. Eduardo López Villegas, en la que la corporación indicó:

“La ley permite que una vinculación única y continua, si así lo acuerdan las partes, sea regulada por diferentes modalidades de duración del contrato de trabajo, aún sean celebrados sin interrupción.

La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores, - lo que no acontece en el sub – lite, - como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido.

No se requiere solución de continuidad para adoptar diferentes modalidades de contratación, máxime si con ello se asegura la permanencia de ingresos del trabajador.

De hecho la ley prevé que los contratos a término fijo se prorroguen automáticamente, si no se ha hecho oportunamente el respectivo preaviso; y aún en caso de que este se hubiera formulado, nada impide que se prescindiera de él, y en lugar de que opere la prórroga se suscriba un nuevo contrato, sin solución de continuidad.

Para la Sala, la ley otorga a las partes la posibilidad de acogerse a diferentes modalidades de contratación, y todas ellas están amparadas por el principio de la estabilidad laboral, aún obre de manera diversa para cada una de ellas.

Por lo demás, se precisa que todos los contratos fueron independientes y que resulta válida la contratación a término fijo que se celebró de manera sucesiva con posterioridad a los primeros contratos. En consecuencia, se les da eficacia a las liquidaciones efectuadas por cada relación de forma individual.”

3.1.6. El contrato de trabajo puede ser terminado, por pacto expreso entre las partes, por una disposición legal, por una justa causa, por cualquiera de las partes, o unilateralmente sin que exista justa causa.

El artículo 61 del CST consagra las causales objetivas de terminación del contrato de trabajo. Lo anterior significa que, en tales circunstancias, el contrato se termina sin necesidad de que una de las partes haya incumplido, y, por consiguiente, no se genera derecho al pago de la indemnización, por cuanto la terminación obedece a una disposición legal, y no a una decisión o comportamiento de las partes.

3.1.7. El artículo 62 *ibídem*, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, contempla las justas causas por las que el contrato de trabajo puede ser terminado unilateralmente. Lo anterior, dado que la ley contempla que, cuando una de las partes ha incurrido en una o varias de estas causas, ha incumplido el contrato de trabajo y, en tal virtud, la otra parte está facultada para darlo por terminado. Asimismo, indica la norma que, la parte que termina el contrato de manera unilateral debe manifestar a la otra la causal o motivo de su determinación; y es enfática en advertir que su validez está determinada por el momento en que se alegue, que no puede ser otro más que el momento de la extinción del vínculo, pues carece de validez la que se alegue con posterioridad.

3.1.8. Se entiende que hubo despido sin justa causa cuando la rotura del vínculo contractual opera por voluntad unilateral del empleador sin que exista una de las justas causas de despido consagradas en el artículo 62 del CST, o cuando éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador, por alguna de las justas causas contempladas en la ley. En ambos casos, opera la indemnización que consagra el artículo 64 del mismo estatuto laboral.

3.2 Caso en concreto.

3.2.1. En el caso que nos ocupa, no se discute la existencia de la relación laboral por la parte demandada. Por tanto, corresponde determinar, si la Cooperativa Especializada de Transporte y Servicios la Ermita Ltda., notificó al actor en el plazo señalado en el artículo 46 del CST la no prorroga de su contrato de trabajo.

3.2.2. Para la Sala, se encuentra ajustado a derecho que, si las partes así lo acuerdan, un contrato de trabajo a término fijo, que ha llegado a la expiración de su término de

vigencia, sea terminado, liquidado en forma definitiva. Y que, posteriormente, se suscriba uno nuevo para otro período bajo la misma modalidad – término fijo-, bien sea en forma sucesiva o mediando un período de interrupción entre uno y otro. En cuyos casos, el nuevo contrato surgiría como una nueva relación laboral. Así como que el contrato a término fijo sea prorrogado en reiteradas ocasiones, sin que por ello dicha modalidad contractual origine diferentes e independientes relaciones laborales, o mute a un contrato a término indefinido.

3.2.3. Lo anterior dado que, si bien fue establecida, como una de las causales de terminación del contrato de trabajo, la expiración del plazo fijo pactado², no es menos cierto que, para la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, incluyendo aquellos cuya duración sea inferior a un año, el empleador debe informar por escrito a la otra parte, con una antelación no inferior a treinta (30) días, su determinación de no prorrogarlo. En el evento en que ninguna de las partes comunique esta determinación, el contrato se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente o, en su defecto, se generaría la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T.³

3.2.4. En este caso, se encuentra acreditado que entre el actor y la Cooperativa Especializada de Transporte y Servicios La Ermita Ltda, existieron distintos vínculos laborales, desempeñado el actor el cargo de conductor. Las relaciones laborales se originaron de la siguiente manera:

Se suscribió contrato de trabajo a término fijo por 3 meses, iniciando el 30 de diciembre de 2009; mismo que se prorrogó hasta el 29 de diciembre de 2010. Es de indicar que, cada prorroga se comunicaba al actor con los 30 días de antelación (Flios 47 a 49, 55 a 57 y 61 Archivo 01 PDF).

Que el 24 de enero de 2011 fue suscrito contrato de trabajo a término fijo por 3 meses, el cual se fue prorrogando por un periodo igual. Sin embargo, el actor presentó renuncia

² Artículo 61 CST. "1º). El contrato de trabajo termina: (...) c) Por expiración del plazo fijo pactado (...)"

³ Artículo 64 CST. Modificado. Decreto 2351 de 1965, artículo 8º. Modificado. Ley 50 de 1990, art. 6º. Modificado. Ley 789 de 2002, art. 28: "En todo contrato 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.

(...)"

al cargo que desempeñaba a partir del día 15 de marzo de 2012 (Flios 62 a 64, 70 a 74 Archivo 01 PDF).

El 16 de abril de 2012 se firma un nuevo contrato de trabajo a término fijo por 3 meses; mismo que se prorrogó hasta el 12 de abril 2013, fecha en que el demandante presentó su renuncia. Las prórrogas se notificaron en debida forma al extremo señor Blanco Barrios (Flios 79 a 80 y 86 a 89 Archivo 01 PDF).

El día 25 de abril de 2013 se suscribe contrato a término fijo por el término de 3 meses, el cual, finalizó el 16 de marzo de 2014 ante la renuncia presentada por el actor (folios 93 a 94 y 99 a 102 del Archivo 01 PDF).

Ahora bien, los anteriores contratos no son objeto de reproche por parte del recurrente. De esta manera, la Sala se centrará en el último contrato suscrito por el actor con la empresa demandada, en aras de verificar si el preaviso se notificó dentro del término señalado en el artículo 46 del C.S.T. La relación laboral se extendió de la siguiente manera, como se observa a continuación:

Fecha de inicio	Fecha de finalización	Aviso de terminación de contrato	Folios
08 de abril de 2014	07 de julio de 2014	Mediante escrito de fecha 07 de junio de 2014 se informa al actor la no prórroga de ese contrato	106 a 107, y 112 Archivo 01 PDF
Primera Prórroga 07 de julio de 2014	07 de octubre de 2014	Mediante escrito de fecha 07 de septiembre de 2014 se informa al actor la no prórroga de ese contrato	113 archivo 01 PDF
Segunda Prórroga 07 de octubre de 2014	07 de enero de 2015	Mediante escrito de fecha 07 de diciembre de 2014 se informa la no prórroga de ese contrato.	114 archivo 01 PDF
Tercera prórroga 07 de enero de 2015	07 de abril de 2015	Mediante escrito de fecha 07 de marzo de 2015 se informa la no prórroga de ese contrato.	115 archivo 01 PDF

3.2.5. Así pues, no emergen dudas que entre la Cooperativa Especializada de Transporte y Servicios La Ermita Ltda y el demandante, existió una relación laboral, regida por varios contratos de trabajo a término fijo, inferiores a un año. El último contrato inició el 08 de abril de 2014, el cual, si bien hubo manifestaciones de no prorrogarse, como se observó en el cuadro anterior, tuvo tres prórrogas hasta el 07 de abril de 2014, como lo sostuvo el juez a quo sin que sea objeto de apelación esta afirmación. Contrato que finalizó por vencimiento del término pactado, previo preaviso.

Si bien la ley dispone la renovación automática cuando las partes guardan silencio, no es menos cierto que las faculta para que no opere su prórroga notificando, en forma previa a la otra parte, que el contrato no se renovará. En el asunto bajo estudio, se tiene que obra a folio 115 comunicado denominado “*AVISO TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO*” de fecha **07 de marzo de 2015**, suscrito por el actor y no fue tachado de falso, donde la empleadora le informa lo siguiente:

“Le comunicamos que la Cooperativa Especializada de Transportes y Servicios “La Ermita”. ha decidido no prorrogar su contrato de trabajo, el cual vence el 07 DE ABRIL DE 2015 con los treinta (30) días de antelación que indica la ley. Le recordamos que en la fecha de terminación del contrato le serán canceladas sus prestaciones y demás derechos contractuales, en la tesorería de la Cooperativa”

Comunicación que surtió plenos efectos jurídicos, dado que se hizo con una antelación mayor a 30 días de la fecha de vencimiento del plazo (**07 de abril de 2015**), es decir, antes de que se produjera la prórroga automática del contrato. Por tanto, se encuentra acreditado que la terminación del vínculo contractual se debió a una causa legal, puntualmente a la estipulada en el literal c) del artículo 61 del CST, expiración del plazo fijo pactado. En consecuencia, ante la inexistencia del despido del trabajador, resulta improcedente la imposición de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa consagrada en el artículo 64 del CST, reclamada en la demanda.

3.2.6. Ahora, frente al argumento de apelación referente a que los 30 días deben entenderse hábiles y no calendarios para señalar que el contrato de trabajo se prorrogó, esta manifestación no es de recibo para la Sala, pues la Jurisprudencia ha decantado sobre este asunto, señalando que para el preaviso se tiene en cuenta los días calendario, dado que las relaciones de trabajo se ejecutan día a día, incluso los días dominicales y festivos. Al respecto, en sentencia SL4713 del 2021 señaló que:

“esta Corporación ya se ha manifestado en el sentido de que en el plazo establecido para el preaviso se deben tener en cuenta los días calendario, como quiera que las relaciones de trabajo se ejecutan día a día, incluso en los de descanso dominical y festivo, ya que estos se suman para efectos laborales, por lo que el nexo subordinado tiene una característica especial y es que es continuo, no se suspende o termina en días inhábiles, sino que operan los descansos remunerados Así, en providencia CSJ SL986-2020 se reiteró:

En lo relacionado con los plazos dados en días, el artículo 62 de la Ley 4.^a de 1913 establece: «En los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario. Los de meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil». Lo anterior, significa que por regla general los plazos de días señalados en las leyes, se entienden hábiles, a menos de expresarse lo contrario.

Por último, conforme al artículo 120 del Código de Procedimiento Civil, hoy 118 del Código General del Proceso, la doctrina pacíficamente ha sostenido que los términos se cuentan desde el día siguiente a aquel en que sobrevenga el hecho, acontecimiento o circunstancia que genera el conteo del término. O en otras palabras, el día en que acontece el hecho o circunstancia que desencadena el principio del término no hace parte del plazo, se excluye. Por ejemplo, el día de la reclamación del trabajador no cuenta para efectos de contabilizar la prescripción trienal.

Entonces, si se aplicaran las anteriores reglas a ciertos plazos referidos al contrato de trabajo, tales como los 30 días de preaviso de terminación del contrato de trabajo a término fijo, el aviso de 15 días consagrado en el artículo 62, literal a) del Código Sustantivo del Trabajo, o el plazo de gracia de 90 días del artículo 1.º del Decreto 797 de 1949 habría que concluir, en principio, que esos días son hábiles pues no hay mención legal expresa que refiera que son calendario.

Sin embargo, para la Sala ese entendimiento no es correcto, puesto que en el Derecho del Trabajo existe la particularidad de que el contrato de trabajo se ejecuta día a día, desde la fecha de su suscripción hasta aquella de su finalización. Todos los días, incluso los de descanso dominical y festivo, suman para efectos laborales.

Por lo anterior, esta Corporación ha afirmado que «[...] en lo relacionado a preavisos y demás situaciones que surgen del vínculo individual de trabajo, no se puede perder

de vista que este es continuado y su desenvolvimiento no se trunca con los festivos o feriados, que en manera alguna producen efectos de suspensión o terminación del contrato, sino, simplemente, constituyen días de obligado descanso» (sentencia de 16 de septiembre de 1981, ordinario de Leonidas Cortés M. contra Sears Roebuck de Cali S.A.)». Este criterio fue reiterado en la sentencia CSJ SL 2739, 16 mar. 1989, en la que se adoctrinó que los días del contrato de trabajo no son «hábiles sino corridos».

Desde este ángulo, esta Corte ha sostenido que ciertos plazos referidos al contrato de trabajo, tales como el preaviso de 30 días de terminación del contrato a término fijo (CSJ SL 3613, 28 feb. 1990, CSJ SL 33615, 23 sep. 2008) o el aviso de 15 días de despido por las justas causas de los numerales 9.º a 15 del literal a), artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, son comunes o calendario (CSJ SL 2739, 16 mar. 1989)». (Negrilla fuera de texto)

3.2.7. De esta manera, y contrario a lo aducido por el recurrente, la misiva que notificaba la no prórroga del contrato de trabajo fue entregada en tiempo, pues al no estar en discusión que el plazo fijo pactado vencía el 07 de abril de 2015 y que el señor Wenceslao Segundo Blanco la recibió el 07 de marzo de ese mismo año, cumplió con los treinta días de anticipación que dispone el artículo 46 del CST.

3.2.8. Conforme a lo anterior, no resulta procedente acudir a la analogía con las normas del C.G.P. sobre contabilización de términos. En consecuencia, la sentencia de primera instancia se confirmará en todas sus partes.

4. Costas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P., se impondrá condena en costas de segunda instancia al demandante y a favor de la parte actora.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la providencia objeto de apelación, por lo antes expuesto.


SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia, a cargo del demandante y en favor de la parte demandada. Las agencias en derecho se fijan en suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.


NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
actos judiciales

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
SALVO VOTO

Firma Digitalizada Para Actos
Judiciales

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)*