

**TEMA: PRÓRROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO** - el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces. / **PREAVISO** - No se prohíbe aquel preaviso que se realiza con una antelación superior a treinta (30) días, pues la finalidad del preaviso se encuentra satisfecha, esto es, confirmarle al trabajador la fecha de terminación del contrato de trabajo.

**TESIS:** “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”. (...) el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces. (...) 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 (30) días de antelación al plazo pactado. (...) pues su desconocimiento implicaría una renovación o prórroga del contrato de trabajo por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. (...) 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 (...). No se prohíbe aquel preaviso que se realiza con una antelación superior a treinta (30) días (...) pues la finalidad del preaviso se encuentra satisfecha, esto es, confirmarle al trabajador la fecha de terminación del contrato de trabajo (...) manifestándole en forma clara e inequívoca que el vínculo laboral no sería renovado, para que este mismo trabajador tenga plena certeza de su situación, e inicie las acciones tendientes a vincularse a otro empleador, o emprender como trabajador independiente.

M.P. MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 27/07/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

<b>CONSULTA - SENTENCIA</b>	
<b>DEMANDANTE</b>	<b>YURY TATIANA SÁNCHEZ ACEVEDO</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>COOPERATIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA "COOMITAN"</b>
<b>RADICADO</b>	<b>05001-31-05-006-2021-00153-01</b>
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	<b>MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO</b>
<b>TEMA</b>	<b>Laboral individual, prórroga del contrato de trabajo, preaviso de terminación extemporáneo.</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>Confirma.</b>

*Medellín, veintisiete (27) de julio de dos mil veintitrés (2023)*

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por la señora **YURY TATIANA SÁNCHEZ ACEVEDO** contra la **COOPERATIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA "COOMITAN"**.

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 031**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

**I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, conocer por parte de este colegiado el grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandante YURY TATIANA SÁNCHEZ

ACEVEDO, contra la sentencia totalmente adversa, proferida por el JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en la audiencia pública celebrada el día el 17 de noviembre de 2022, dentro del proceso referenciado.

## **II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso en síntesis que la demandante YURY TATIANA SÁNCHEZ ACEVEDO, laboró al servicio de la COOPERATIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA “COOMITAN” desde el 18 de agosto de 2016, a través de un contrato laboral a término fijo como auxiliar de CONTABILIDAD Y CARTERA, con una asignación salarial de \$850.000, el cual finalizó el 15 de diciembre de 2016.

Luego suscribió un segundo contrato laboral a término fijo como auxiliar de CONTABILIDAD Y CARTERA con la COOPERATIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA “COOMITAN” desde el 03 de enero de 2017, y hasta el 15 de diciembre de 2017.

También aduce el escrito introductorio, que las mismas partes celebraron un tercer contrato laboral a término fijo y para ocupar el cargo de AUXILIAR CONTABLE Y TESORERA, cuyo extremo inicial fue el 03 de enero de 2018, sin tener certeza de la fecha de su celebración, y con una asignación salarial de \$1.113.000.

Que la señora YURY TATIANA SANCHEZ ACEVEDO, firmó un último contrato laboral a término fijo para desempeñar el mismo cargo, a partir del 08 de enero de 2019, momento en el cual se le obliga a firmar de una carta anexa de fecha del 11 de enero de 2019, consistente en una notificación de preaviso para terminación del contrato de trabajo el día 18 de diciembre de 2019, este último contrato laboral tuvo una asignación mensual de \$1.180.000.

### III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que se DECLARE lo siguiente:

**PRIMERA:** Se declare la ineficacia de la carta de preaviso firmada conjuntamente con el contrato laboral en su iniciación, y en consecuencia se declare la renovación del contrato laboral.

**SEGUNDO:** Se declare la relación laboral vigente entre las partes, YURY TATIANA SANCHEZ ACEVEDO y COOPERATIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA "COOMITAN".

**TERCERO:** Se condene a la parte demandante al pago de los sueldos dejados de percibir con sus respectivos intereses por renovación del mismo.

SALARIO 2019	INCREMENTO 2020	SALARIO 2020	No. De meses De Salario
\$1.180.000	6%	\$1.250.800	12
		<b>TOTAL</b>	<b>\$15.009.600</b>

**CUARTO:** Se condene al pago de la liquidación del contrato que sea renovado.

CESANTIAS	\$1.308.533
INTERESES DE CESANTIAS	\$151.790
PRIMA DE SERVICIOS	\$631706
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2.092.029</b>

**QUINTO:** Se condene a la parte demandada al pago de los intereses causados hasta la fecha de su liquidación.

### IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda, y corrido el traslado de rigor correspondiente, la demandada COOPERATIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA "COOMITAN", dio respuesta oportuna a través de su apoderado judicial, según consta a folios 2 al 7 del archivo PDF 005, admitiendo como ciertos los hechos expuestos por la activa, relativos a la existencia de cuatro (4) contrato contratos de trabajo, sus extremos temporales, y el salario devengado por la demandante, pero niega que a la actora se le hubiese obligado a firmar la comunicación de terminación, al momento de suscribirse el último contrato de trabajo; motivos por los cuales, se opuso a la totalidad de pretensiones y cargos impetrados, y formuló en su defensa las excepciones de mérito que denominó: "FALTA DE CAUSA PARA PEDIR; COBRO DE LO NO DEBIDO; y la EXCEPCIÓN GENÉRICA".

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 17 de noviembre de 2022, la señora JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, en la que DECLARÓ prosperas las excepciones de “COBRO DE LO NO DEBIDO” y “FALTA DE CAUSA PARA PEDIR”, propuestas por la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA –COOMITAN, a quien ABSOLVIÓ de todas las pretensiones formuladas en su contra por la señora YURY TATIANA SÁNCHEZ ACEVEDO.

Impuso las costas del proceso a cargo de la señora YURY TATIANA SÁNCHEZ ACEVEDO y en favor de la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA –COOMITAN., fijando como agencias en derecho la suma de \$1.000.000.

Como fundamento de su decisión estimó la *A Quo* que, al no existir prohibición legal de preavisar la terminación del contrato de trabajo desde la fecha de suscripción del contrato de trabajo, no puede hablarse de una extemporaneidad del preaviso por anticipación, como lo plantea la parte demandante, y cuya consecuencia sería la prórroga del contrato de trabajo, pues el único límite legal que debe atender con diligencia todo empleador, es el de preavisar la finalización del contrato de trabajo, en un plazo no inferior a 30 días.

Concluyó igualmente la funcionaria judicial de primer grado, que la terminación del contrato de trabajo, no fue una situación sorpresiva para la demandante, pues esta venía siendo contratada de tiempo atrás, mediante contratos de trabajo a término fijo inferiores a 1 año, no generándole ninguna expectativa, máxime que el preaviso de terminación del último de los contratos, le fue notificado el día 11 de enero de 2019, a los 3 días de haberse firmado el último contrato de trabajo.

## **VI. Grado Jurisdiccional de Consulta**

Teniendo en cuenta que la sentencia de primera instancia, no fue recurrida en apelación por los apoderados judiciales de las partes, y que la

misma fue adversa a los intereses de la demandante YURY TATIANA SÁNCHEZ ACEVEDO, esta Sala conocerá en consulta del asunto, atendiendo a lo dispuesto en el art. 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el art. 14 de la Ley 1149 de 2007.

### **Alegatos de conclusión**

No se presentaron alegatos de conclusión en esta instancia.

## **VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

**Naturaleza jurídica de la pretensión. – Prórroga del contrato de trabajo, preaviso de terminación extemporáneo.**

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

El objeto central de esta Litis, El problema jurídico a resolver, estriba en establecer si en el plenario se encuentran acreditados los presupuestos fácticos y sustanciales para declarar prorrogado el contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año suscrito entre la señora YURY TATIANA SÁNCHEZ ACEVEDO y la COOPERATIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA “COOMITAN” el día 8 de enero de 2019, al no haberse preavisado su terminación en forma oportuna, y de resultar cierto lo anterior, deberá la Sala determinar si a la actora le asiste derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales, indemnizaciones, y demás acreencias de tipo laboral que reclama.

Lo anterior por cuanto no es materia de discusión en la litis, la existencia de cuatro (4) contratos de trabajo suscritos entre las partes, a término fijo inferiores a 1 año, sus extremos laborales, y la asignación salarial percibida por la demandante YURY TATIANA SÁNCHEZ ACEVEDO, por lo que la

problemática solo estriba frente al último de estos contratos el cual inició el día 8 de enero de 2019, y culminó el día 18 de diciembre de 2019.

### **Contrato de trabajo – modalidades según su duración.**

Frente a este panorama debe recordarse que el empleador es libre de escoger la modalidad contractual acorde a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, y si bien es cierto el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general en este tipo de vinculaciones, el contrato a término fijo también goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, así lo dispone el art. 45 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual enlista las modalidades del contrato de trabajo según su duración, veamos:

***“ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse 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.”***

Es por ello que la jurisprudencia del órgano de cierre se ha orientado desde siempre a determinar que el contrato de trabajo a TÉRMINO FIJO constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de 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 (30) días de antelación al plazo pactado; tal postura puede observarse en la sentencia CSJ SL3535-2015.

La misma Corte ha expuesto que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 mayo 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. (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).

**“ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.** <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo termina:
  - a). Por muerte del trabajador;
  - b). Por mutuo consentimiento;
  - c). Por expiración del plazo fijo pactado;**
  - d). Por terminación de la obra o labor contratada;
  - e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
  - f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
  - g). Por sentencia ejecutoriada;
  - h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
  - i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

(...).

## **CASO CONCRETO**

En el presente asunto las partes no desconocen que la modalidad contractual que lo unió, fue a TÉRMINO FIJO, pero sí discrepan de la eficacia de la terminación del último contrato de trabajo, pues según lo argumenta la parte demandante, este se prorrogó por no haberse preavisado oportunamente, como lo ordenaba el numeral 1° del art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo, veamos:

**“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO.** <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 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.”

El referido contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, reposa a folios 9 al 12 del archivo PDF 002, y en su CLÁUSULA QUINTA, se acordó lo referente a su VIGENCIA, así:

**CONTRATO No. 04**

Los suscritos a saber: Cooperativa de Militares en Retiro de Antioquia "COOMITAN" con domicilio en Medellín y personería Jurídica reconocida mediante registro No. 566 del 27 de agosto de 1952 del Ministerio de Fomento, legalmente representada por la Sra. Gerente **MARGARITA ROCIO GIRALDO ARBELAEZ**, mayor de edad con domicilio en Medellín, identificado con cédula de ciudadanía; cuyo número aparece al pie de la firma y de una parte que se llamara la Cooperativa y de otra la señor(a) **YURY TATIANA SANCHEZ ACEVEDO**, identificado con cédula de ciudadanía cuyo número aparece al pie de la firma, quien en adelante se denominará el trabajador, hacemos constar que hemos celebrado el presente contrato de trabajo que se regirá por las siguientes cláusulas: **PRIMERA: OBJETO:** La prestación del servicio personal por parte del trabajador a COOMITAN. **SEGUNDA: CARGO :** El trabajador se compromete a desempeñarse como **AUXILIAR CONTABLE Y DE TESORERIA** de acuerdo con las órdenes, condiciones y lugar determinados por las personas autorizadas para ello. **TERCERA: REMUNERACIÓN:** Como remuneración por los servicios que el trabajador preste durante la jornada ordinaria pactada en el presente contrato, recibirá la suma de **\$1.180.000** pesos mensuales que serán cancelados en quincenas vencidas. El trabajador solo tendrá derecho al pago de horas extras, trabajo nocturno, trabajo en dominicales y festivos cuando sea autorizado por escrito por parte de la gerencia de la cooperativa. **CUARTA :JORNADA ORDINARIA:** Las partes pactan como jornada ordinaria para la prestación del servicio, la siguiente: de lunes a viernes de acuerdo al siguiente horario de **7:00 a.m. hasta 12:30 p.m. desde la 1:00 pm hasta las 05:00 p.m. Compensando con este horario el día sábado; almuerzo desde 12:30 a 1:00 pm** **QUINTA: VIGENCIA DEL CONTRATO:** El presente contrato se **INICIA EL DÍA 08 DE ENERO DE 2019 HASTA 18 DE DICIEMBRE DE 2019.**

Y esa terminación (18 de diciembre de 2019) le fue preavisada a la demandante YURY TATIANA SÁNCHEZ ACEVEDO el día **11 de enero de 2019**, es decir, al tercer día de haber iniciado el referido contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, según consta a folios 13 del archivo PDF 002, veamos:

Medellín, 10 de enero de 2019

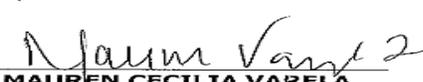
Señor(a):  
**YURY TATIANA SANCHEZ ACEVEDO**  
Asistente de Contabilidad Y tesorería

**ASUNTO:** Comunicación de término de contrato de trabajo a término fijo.

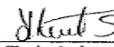
En cumplimiento de lo previsto en el código Sustantivo de Trabajo, me permito comunicarle que el próximo **18 de diciembre de 2019**, se termina el contrato de trabajo a término fijo como **ASISTENTE CONTABILIDAD Y TESORERIA**, celebrado entre la Cooperativa de Militares en Retiro de Antioquia "**COOMITAN**" y Usted.

Le manifiesto los más sinceros agradecimientos por el servicio prestado en beneficio de la institución. A partir de la fecha indicada, queda por lo tanto extinguido todo compromiso de carácter laboral entre ambas partes.

  
**MARGARITA R. GIRALDO ARBELAEZ**  
Gerente

  
**MAUREN CECILIA VARELA**  
Jefe de Talento Humano

Recibí la presente comunicación y para constancia firmo hoy 11-01-2019

  
El Trabajador

Lo que significa que el preaviso de terminación del contrato de trabajo se dio con una antelación de 340 días, lo cual no fue bien recibido por la demandante, quien asegura que dicho preaviso fue extemporáneo, pues la antelación debió ser de 30 días.

Sin embargo, esta Sala al igual que la jueza *A Quo*, no comparte el raciocinio y la interpretación dada por la activa al numeral 1° del art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo, pues dicha normativa solo establece un plazo máximo para preavisar al trabajador, dejando en claro que este deberá hacerse con una antelación no inferior a treinta (30) días, pues su desconocimiento implicaría una renovación o prórroga del contrato de trabajo por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

Pero de manera alguna se prohíbe aquel preaviso que se realiza con una antelación superior a treinta (30) días, como ocurrió en el *sub lite*, pues la finalidad del preaviso se encuentra satisfecha, esto es, confirmarle al trabajador la fecha de terminación del contrato de trabajo, misma que ya se conocía desde la propia suscripción del contrato, manifestándole en forma clara e inequívoca que el vínculo laboral no sería renovado, para que este mismo trabajador tenga plena certeza de su situación, e inicie las acciones tendientes a vincularse a otro empleador, o emprender como trabajador independiente.

Y así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia CSJ SL3579-2022, veamos:

*“...De otro lado, como se dijo en sede casacional, en los términos del artículo 46 del CST, subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, para entender renovado el contrato de trabajo a término fijo, por un periodo igual al lapso inicialmente pactado, bastaba con que ninguna de las partes avisara por escrito a la otra su determinación de no continuar con el nexo laboral, con una antelación no inferior a treinta (30) días, es decir que, no cumpliera con efectuar el respectivo preaviso, y en estas condiciones operaría la prórroga automática, sin ningún otro condicionamiento adicional...”*

Y al ser esta la conclusión a la que arribó la funcionaria judicial de primer grado y que dio lugar a declarar probadas las excepciones de “COBRO DE LO NO DEBIDO” y “FALTA DE CAUSA PARA PEDIR”, la sentencia objeto de consulta será confirmada en su integridad.

Sin costas en esta instancia, por haberse conocido del proceso en el grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandante, el cual es un trámite netamente oficioso.

### VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha 17 de noviembre de 2022 objeto de consulta, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, según lo expuesto en precedencia.

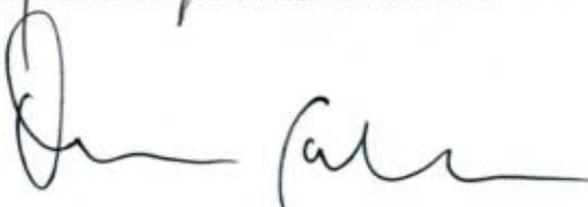
**SEGUNDO: Sin COSTAS** en esta instancia.

**TERCERO:** En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen

**CUARTO: SE ORDENA** la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

#### **Los magistrados**

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**

  
**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**

  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**