

TEMA: VINCULO CONTRACTUAL –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 prescinda de él, y en lugar de que opere la prórroga se suscriba un nuevo contrato, sin solución de continuidad.

HECHOS: La accionante pretende se declare que con CARVAJAL INFORMACIÓN S. A. S. (Hoy PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S. A. S.) existió un contrato de trabajo a término fijo de un año que inició el 15 de febrero de 2012 y terminó el 27 de febrero de 2014 por decisión unilateral e injusta por el empleador, para que se condene al reconocimiento y pago de los salarios correspondientes al tiempo que condene al pago de la indemnización por despido conforme el inciso tercero del artículo 64 del CST. Y que se condene al pago de unas comisiones por venta adeudadas y de dos horas semanales a las que tenía derecho en los términos del artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

TESIS: Respecto al vínculo contractual y a los contratos a término fijo; la Sala de Casación Laboral ha adoctrinado en sentencias como la identificada con Radicado 35.902 del 1° de 2009, reiterada en la SL 4850 de 2016, que 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 (...) 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 prescinda 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” (...)

M.P. ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

FECHA: 29/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: CONSULTA DE SENTENCIA
DEMANDANTE: MAYLEEN ZAPATA GIRALDO
DEMANDADO: CARVAJAL INFORMACIÓN S. A. S. (Hoy PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S. A. S.)
RADICADO: 050013105 015 2014 00537 01
ACTA No 81

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín conformada por las Magistradas **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE** y **ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ**, procede a tramitar el grado jurisdiccional de consulta frente a la sentencia con la cual el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín finalizó la primera instancia.

La Magistrada del conocimiento, doctora Ana María Zapata Pérez, declaró abierta la audiencia. A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 81** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA¹

La señora MAYLEEN ZAPATA GIRALDO pretende se declare que con CARVAJAL INFORMACIÓN S. A. S. (Hoy PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S. A. S.) existió un contrato de trabajo a término fijo de un año que inició el 15 de febrero de 2012 y terminó el 27 de febrero de 2014 por decisión unilateral e injusta por el empleador, para que se condene al reconocimiento y pago de los salarios correspondientes al tiempo que condene al pago de la indemnización por despido conforme el inciso tercero del artículo 64 del CST. Y que se condene al pago de unas comisiones por venta adeudadas y de dos horas semanales a las que tenía derecho en los términos del artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

¹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02; páginas 2 a 7 reposa el escrito inicial de la demanda, subsanada a través de escrito obrante en la página 39 de la misma carpeta y archivo.

Para sustentar sus pretensiones narró básicamente lo siguiente: **i)** Se vinculó el 15 de febrero de 2012 con un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que fue prorrogado varias veces, según el detalle que incluye en el hecho PRIMERO, siendo la última **a partir del 1 de febrero de 2014** señalando que, pese a que el empleador preavisó a la trabajadora su “intención de no prorrogar el contrato a una cuarta prórroga”, el contrato continuó vigente sin solución de continuidad hasta el 31 de enero de 2014, fecha en la que se entendió prorrogado por otro año más pero fue interrumpido injustamente el 27 de febrero de 2014 con un chat telefónico –whatsapp- de su jefe inmediato en el que se le informó que la empresa decidió prescindir de sus servicios confirmándole que no era necesario que se reintegrara a laborar el 3 de marzo de 2014, y el empleador no ha reconocido la indemnización por despido injusto que cuantifica en \$32.396.775 “por concepto del valor de los salarios correspondientes al tiempo que le faltare para cumplir el plazo estipulado”. **ii)** El salario promedio de la trabajadora incluidas las comisiones por ventas, ascendía a la suma de \$2.918.628, siendo el básico la suma de \$808.000 y unas comisiones por ventas de avisos del directorio telefónico, señalando que por cada venta recibía una comisión del 1,80% y si era aviso más la inclusión en internet, era del 2,55%. **iii)** El horario durante todo el tiempo de servicios fue de lunes a viernes, de 7:30 a. m. a 6:00 p. m., y pese a que no era obligatorio laborar los sábados era requerida para presentarse a laborar en dicho día hasta por cuatro horas. La empresa contaba con más de 50 trabajadores permanentes e incumplió con la obligación consagrada en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

1.2. LA CONTESTACIÓN²

PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S. A. S. se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, indicando en síntesis que: **i)** Entre las partes existieron dos contratos de trabajo diferentes e independientes entre sí, cada uno a término inferior a un año conforme lo dispone el artículo 46 de CST. El primero tuvo como extremo inicial el 15 de febrero de 2012 y se prorrogó hasta el 31 de enero de 2013 a la fecha de terminación fue debidamente liquidado. El segundo contrato se suscribió el 21 de febrero de 2013, fue prorrogado hasta el 11 de febrero de 2014 también fue liquidado a la fecha de terminación. **ii)** Para la terminación del primer contrato el 31 de enero de 2013, se informó con preaviso del 17 de noviembre de 2012, recibido y aceptado por la demandante, por lo que no es cierto que se hubiese prorrogado ni que la trabajadora estuviera disfrutando de vacaciones desde el 1º de febrero de 2013 y menos que hubiesen sido programadas por la empresa, la trabajadora se encontraba desvinculada desde dicha fecha. **iii)** Que no es cierto que el contrato se haya sido interrumpido injustamente el 27 de febrero de 2014, el vencimiento del plazo pactado no puede

² CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02; páginas 81 a 101

tenerse como un despido sin justa causa, la empresa en momento alguno ha violado las normas laborales que rigen la modalidad del contrato de trabajo a término fijo, acreditándose con la prueba la celebración de un segundo contrato de trabajo a término fijo suscrito por las partes el 21 de febrero de 2013 que se prorrogó hasta el 11 de febrero de 2014. **iv)** Es perfectamente viable que se ejecuten y desarrollen varios contratos de trabajo a término fijo, no es cierto que se haya engañado a la actora con la firma del segundo contrato de trabajo, por lo que no hay lugar a aplicar el principio de “contrato realidad” como se aduce en la demanda, porque que el vínculo que unió a las partes fue en virtud de diferentes contratos de trabajo a término fijo independientes entre sí que se desarrollaron, finalizaron y liquidaron conforme lo dispone la ley. **v)** Respecto al salario básico dice que ascendió a \$808.000 on una base de liquidación para la fecha de la terminación de \$ 2.241.619, no admite los porcentajes de comisiones como se plantean, resaltando que desde el 13 de junio de 2013 la actora conocía los planes de comisiones y al 11 de febrero de 2014 no había presentado reclamo alguno referente a la falta de pago por este concepto. **vi)** Tampoco acepta lo manifestado respecto al horario de trabajo, señalando que era de lunes a viernes de 7:30 a. m. a 11:45 a. m. y de 1:45 p. m. a 6:00 p. m. para un total de 42 horas a la semana, conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

Propuso como excepciones las que denominó: FALTA DE CAUSA PARA PEDIR - COBRO DE LO NO DEBIDO, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS, PAGO y la de PRESCRIPCIÓN.

1.3. SENTENCIA EN PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del **13 de septiembre de 2017**³ la Juez Quince Laboral del Circuito de Medellín tomó las siguientes decisiones: DECLARÓ próspera la excepción de Inexistencia de las obligaciones demandadas por lo que ABSOLVIÓ de todas las súplicas de la demanda y CONDENÓ en COSTAS a la demandante.

Para tomar estas decisiones razonó de este modo: **i)** Respecto a la indemnización por despido injusto, y tras valorar el acervo probatorio concluyó que las partes celebraron dos contratos de trabajo a término fijo, se dieron las sucesivas prórrogas y el vencimiento del plazo pactado. No existió un despido sin justa causa porque la terminación de los contratos se dio conforme lo dispone el artículo 46 del CST y no hay lugar a endilgar a la demandada ningún tipo de maniobra engañosa para realizar un contrato diferente al que debió ser o para desconocer derechos de la trabajadora. Así, no encontró lugar a declarar que entre las partes hubiese existido un contrato de trabajo a término fijo desde el 15 de febrero

³ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02, páginas 379 - 380 y ARCHIVO MEDIOS – CD 03, minuto: 55:00.

de 2012 al 27 de febrero de 2014 ni fundamento para declarar que terminara de manera injusta por parte del empleador. **ii)** Respecto a las pretensiones relacionadas con el pago de comisiones y de las dos horas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, no encontró fundamento jurídico ni probatorio para proferir condena

2. TRÁMITE, COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Habiéndose corrido traslado para formular alegatos de conclusión en esta instancia⁴, la apoderada de PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S. A. S. intervino oportunamente solicitando se confirme la sentencia⁵, señalando básicamente: i) En la sentencia se hizo un detallado análisis de la normatividad correspondiente a los contratos de trabajo a término fijo, sus prórrogas, preavisos, terminación y liquidación y se adoptó con la prueba recaudada en el proceso y a partir de ello las pretensiones quedaron sin soporte. ii) Respecto a las comisiones que reclama, la actora ni siquiera se especifica a cuáles hace referencia, en el interrogatorio reconoció que era ella quien reportaba en las planillas las ventas para las comisiones por lo que de ella misma dependía la liquidación, resaltando frente a la prueba pericial decretada que no obstante haberlo llevado a la audiencia a nada conducía su presencia y como no se hizo pronunciamiento alguno luego de declarar cerrado el debate probatorio, tal decisión quedó en firme. iii) Sobre la pretensión referida al artículo 21 de la Ley 50 de 1990, señala que no se dan en este caso los presupuestos de la norma como se expuso desde la contestación

Pues bien, la A quo profirió una **DECISIÓN ABSOLUTORIA** y la competencia de la Sala está dada en virtud del **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** por tratarse de una decisión totalmente adversa a las pretensiones de la demandante. Así corresponde determinar si en este proceso se encuentran ajustadas a derecho las decisiones adoptadas, referidas a que: i) Entre las partes se celebraron dos contratos de trabajo a término fijo independientes entre sí, que fueron terminados en virtud del vencimiento del plazo acorde a derecho, por lo que no resulta procedente condenar a la indemnización por despido injustificado deprecada: ii) Y que, no se acredita que se adeuden comisiones por venta ni los presupuestos para acceder a la pretensión relacionada con el artículo 21 de la Ley 50 de 1990

3. LAS PARTES CELEBRARON DOS CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO, INDEPENDIENTES ENTRE SI: NO SE ACREDITAN LOS PRESUPUESTOS PARA CONDENAR A UNA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

⁴ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 1

⁵ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA, ARCHIVO 04, páginas 1 a 3

Respecto al contrato a término fijo se definió en el **artículo 46 del CST modificado por el 3° de la Ley 50 de 1990** lo siguiente:

Artículo 46. Contrato a término fijo. El Contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente:

1. Si antes de la fecha de 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
(Negrilla intencional)

Se pretende por la activa se declare que con CARVAJAL INFORMACIÓN S. A. S. (Hoy PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S. A. S.) existió **un contrato de trabajo a término fijo** de un año que **inició el 15 de febrero de 2012 y terminó el 27 de febrero de 2014** por decisión unilateral e injusta por el empleador, para que se condene al reconocimiento y pago de los salarios correspondientes al tiempo que condene al pago de la indemnización por despido conforme el inciso tercero del artículo 64 del CST. Para sustentar esta pretensión describe en el hecho primero, la forma como en su criterio sucedieron las prórrogas:

1º.- Desde el 15 de febrero de 2012, la doctora MAYLEEN ZAPATA GIRALDO se vinculó a CARVAJAL INFORMACIÓN S.A.S. antes PUBLICAR S.A. como trabajadora en calidad de Consultora de Televentas Publicar Medellín, mediante un contrato laboral escrito a término fijo inferior a un año, contando a partir del 15 de febrero de 2012 al 3 de marzo de 2014., dicho contrato fue prorrogado varias veces así:

- 1.1. El contrato fue prorrogado por tres (3) meses más, contados a partir del 17 de Mayo de 2012 y hasta el 16 de agosto de 2013.
- 1.2. Por segunda vez, el contrato fue prorrogado por otros tres (3) meses más, desde el 17 de agosto de 2012 y hasta el 16 de noviembre de 2012.
- 1.3. Por tercera vez, el contrato fue prorrogado, desde el 17 de noviembre de 2012 hasta el 31 de enero de 2013.
- 1.4. El contrato se entendió prorrogado por cuarta vez, a partir del 1º de febrero de 2014, al no existir solución de continuidad, ya que la trabajadora al regresar de sus vacaciones programadas, continuó en el mismo trabajo y oficio, incluso fue ascendida a VENTAS PERSONALES UNO y después, en junio de 2013, a VENTA PERSONAL 2, con mejor salario y comisiones.

Pues bien, en criterio de esta Corporación, la decisión adoptada en primera instancia en este punto **debe ser confirmada**, por las siguientes razones:

En primer lugar, respecto de la posibilidad de liquidar los contratos de trabajo sucesivos a término definido, la Sala de Casación Laboral ha adoctrinado en sentencias como la identificada con **Radicado 35.902 del 1º de 2009**, reiterada en la **SL 4850 de 2016**, que 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, resaltando lo siguiente.

“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**”. (negrilla intencional)

Ahora, la Alta Corporación también se ha ocupado de advertir que, ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo, como aquí acontece, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible unidad contractual, real y material, tesis por la que aboga la activa en este proceso; en sentencias como la **SL 814 de 2018**:

La Corte llama la atención en lo anterior, porque, a lo largo de su jurisprudencia, ha sido especialmente insistente en advertir que, ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo, como aquí acontece, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible *unidad contractual*, real y material, «...ya que es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras).⁶

Reiterando en todo caso la tesis general que privilegia la autonomía de voluntad de los contratantes, con el análisis riguroso de lo acontecido en cada caso concreto:

“Por ello, en principio resulta plenamente legítimo que el empleador ofrezca a un trabajador la modalidad de vinculación que más convenga a sus necesidades, como el contrato determinado por un plazo fijo, o que los dos en cierto punto de su relación laboral decidan, libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra *diferente* o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad.

⁶ SL 814 de 2018.

En tales términos, la Sala ha adoctrinado que:

*[...] **si hay diferencias de objeto entre el contrato que termina y el nuevo**, como aquí sucede al tratarse de cargos distintos, es válido que se finiquite debidamente uno y se firme e inicie otro, sin que necesariamente el segundo deba acordarse en las mismas condiciones de duración o de remuneración en que se firmó el anterior, ya que precisamente en este campo prima la voluntad de las partes, salvo que se alegue y demuestre que esta fue afectada por vicios del consentimiento [...]* (CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 39432). Resalta la Sala.

Sin embargo, como ya se anotó en sede de casación, la Sala también ha sido cuidadosa en advertir que las formas jurídicas previstas por el legislador no pueden ser indebidamente utilizadas por el empleador para propósitos, como el de eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores. **En ese sentido, ha precisado que a pesar de las convenciones expresamente suscritas por las partes, es deber del juez examinar si, en la materialidad, existió unicidad en el contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias.** [...]

(Negrita intencional)

Sea pertinente también advertir en este punto que cuando se habla de solución de continuidad en materia laboral, se ha de entender que existe una interrupción, un espacio, un vacío, o, en otras palabras, que entre una relación laboral y otra existió un lapso en que no hubo vinculación jurídica alguna entre las partes. Y es que desde vieja se ha considerado que, el que haya mediado un corto período de tiempo de interrupción entre uno y otro contrato no es razón suficiente para para sostener la unicidad del vínculo o la existencia de simulación en la extinción del primero, tal como se expresó en la sentencia **SL22186 del 27 de mayo de 2004**:

«En lo cual además no hizo otra cosa que acoger el criterio jurisprudencial expuesto por esta Sala en el fallo del 17 de septiembre de 2003 (expediente 20.496) en el sentido de que **el simple hecho de que haya mediado un pequeño margen de tiempo entre la terminación de un contrato y el comienzo de otro no es razón suficiente para sostener la unicidad del vínculo o la existencia de simulación en la extinción del primero**, puesto que puede suceder, como de hecho allí aconteció, que tal situación ocurra real y verídicamente dentro del normal desarrollo de la actividad laboral de las empresas, aun en la hipótesis de que los oficios desempeñados por el empleado en ambas contrataciones sea el mismo.»

(Negrilla intencional)

Pues bien, con este marco normativo y jurisprudencial se aborda el análisis del acervo probatorio en el que se encuentra lo siguiente:

Las partes celebraron dos contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, que tuvieron sus respectivas prórrogas, preavisos y liquidaciones, verificándose además que **la prestación del servicio en manera alguna fue continua e ininterrumpida**, al presentarse una interrupción de 20 días, y así se detalla en la siguiente relación:

EXTREMOS DE LOS CONTRATOS	PRÓRROGAS		PREAVISOS	DIAS DE INTERRUPCIÓN ENTRE LOS CONTRATOS
15 de febrero de 2012 al 16 de mayo de 2012⁷	Primera ⁸	17 de mayo de 2012 - 16 de agosto de 2012	-	20 días
	Segunda ⁹	17 de agosto de 2012 - 16 de noviembre de 2012	-	
	Tercera ¹⁰	17 de noviembre de 2012 - 31 de enero de 2013	17 de noviembre de 2012 ¹¹	
21 de febrero de 2013 al 20 de mayo de 2013¹²	Primera ¹³	21 de mayo de 2013 - 17 de agosto de 2013	-	
	Segunda ¹⁴	18 de agosto de 2013 - 14 de noviembre de 2013	-	
	Tercera ¹⁵	15 de noviembre de 2013 - 11 de febrero de 2014	15 de noviembre de 2013 ¹⁶	

En los documentos aportados que contienen los contratos, prórrogas y preavisos se consignó la firma de las partes en constancia de conformidad de los acuerdos a los que llegaron, así fue aceptado por la parte actora al momento de absolver el **interrogatorio de parte**¹⁷, pues frente a la pregunta:

¿Sírvase indicar al despacho si reconoce usted los documentos que obran de folios 79 a 105 vuelto del expediente, y si en ellos está contenida su firma? (Los folios aquí indicados hoy corresponden a las páginas 100 a 129, del archivo 02 de la carpeta de primera instancia del expediente digital) **RESPONDIÓ:** Sí, sí reconozco las firmas, como también unas aclaraciones que hice de los pagos que quedaban pendientes y que están ahí consignadas también. En el folio 103 y 104 aparece mi queja.

Se observa que los preavisos para la finalización de los dos contratos se hicieron con antelación al vencimiento del plazo pactado, forma legal de terminación consagrada en el **artículo 61 literal c) del CST**¹⁸, entregados en cada oportunidad con más de un mes de antelación a la finalización de cada contrato, respetando de este modo la

⁷ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 22 – 23 y 100 - 101

⁸ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 26 y 104

⁹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 27 y 105

¹⁰ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 28 y 106

¹¹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 29 y 107

¹² CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 24 - 25 y 116 - 117

¹³ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 30 y 120

¹⁴ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 31 y 121

¹⁵ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 32 y 122

¹⁶ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 33 y 123

¹⁷ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO MEDIOS, CD 03, minuto: 21:18

¹⁸ **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

El literal c) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia **C-016-98** del 4 de febrero de 1998, Magistrado Ponente Dr. Fabio Morón Díaz.

solemnidad *ad substantiam actus* consagrada en el **artículo 46 del CST modificado por el 3° de la Ley 50 de 1990.**

La tesis de la activa se edifica en el hecho de que, pese a que se suscribió el segundo contrato con fecha del **21 de febrero de 2013**, en realidad fue firmado el 26 de febrero de 2013, y que realmente lo hizo bajo engaño de su empleador, pues para dicha data no tenía conocimiento que el primer contrato aún se encontraba vigente y que lo que pretendía el empleador era reemplazarlo por uno nuevo; resaltando que para el 21 de febrero de 2013 se encontraba en período de vacaciones que fueron programadas y pagadas por la demandada, para afirmar así que no operó en momento alguno la interrupción del primer contrato, lo que pretende probar con el pasaporte que da cuenta de una salida del país el 14 de febrero y un ingreso el 24 de febrero de 2013. Para reforzar la tesis, señala que nunca se liquidó el primer contrato.

Pero en relación con este aspecto, baste señalar que al absolver interrogatorio confesó que su empleador liquidó los contratos, siendo el segundo de ellos incluso re liquidado, pues al respecto manifestó lo siguiente:

¿Es cierto, sí o no, que usted recibió por parte de su empleador la suma de \$3.622.722 por concepto de liquidación de su contrato de trabajo que terminó el 31 de enero de 2013? RESPONDIÓ: Sí, para ese año yo no hice ninguna queja y el pago se efectuó bien. Mi queja viene realizada para toda la campaña del 2013, y para el comienzo del 2014, como se evidencia los folios del 103 al 105.

En efecto, se allegó la **liquidación del primer contrato** que va del 15 de febrero de 2012 al 31 de enero de 2013¹⁹, documento en el que se consigna la firma de la actora en señal de aceptación, documento en el que expresamente se indica como causa del retiro el "VENCIMIENTO DEL CONTRATO"; habiéndose demostrado que efectivamente se efectuó un preaviso entregada a la actora el **17 de noviembre de 2012**, en el que se le indica de manera inequívoca la decisión del empleador de no prorrogar el contrato y en el que también reposa la firma de la señora MAYLEEN ZAPATA GIRALDO ²⁰

PREAVISO

efo

Medellín, 17 de Noviembre de 2012

Señor(a)
Mayleen Zapata Giraldo
Consultor Televentas Publicar Medellín CO
Carvajal Información S.A.S

Nos permitimos manifestarle que el contrato de trabajo que tenemos suscrito con usted, vence el día 31 de Enero de 2013, el cual no será prorrogado.

¹⁹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 108

²⁰ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 107

Obran dentro la **misiva del 31 de enero de 2013**²¹ con la que se le da a conocer el derecho que tiene para realizarse los exámenes de retiro y con la que le hacen entrega de "La orden para examen médico de retiro", suscritas por la señora ZAPATA GIRALDO en señal de aceptación.

Así, no advierte la Sala en el proceso prueba alguna que permita colegir el engaño al que se hace referencia en la demanda y que supuestamente se presentó al momento de suscribir el segundo contrato de trabajo el 21 de febrero de 2014, porque contrario a lo en ella afirmado, con las pruebas se comprueba que la trabajadora conocía de la decisión de la empresa de finalizar el primer contrato de trabajo lo que le fue dado a conocer de manera clara desde el 17 de noviembre de 2012; resultando no ser cierta la afirmación referida a la omisión en la liquidación de ese contrato. Así, no se encuentra acreditado que el período de 20 días de interrupción entre uno y otro contrato se refiera a unas vacaciones programadas por el empleador: Lo que se verifica es que pasada tal interrupción, las partes decidieron suscribir un nuevo contrato de trabajo, que perduró entre el **21 de febrero de 2013 y el 11 de febrero de 2014**.

Las pruebas del proceso llevan al convencimiento que la celebración de cada uno de los contratos fue válida, se trata de contratos autónomos e independientes tal como lo sostiene la pasiva como se concluye en la providencia que se revisa acogiendo la tesis de la pasiva; mediando interrupción entre uno y otro de 20 días, imponiéndose así el respeto de la libertad de elección y la autonomía de la voluntad, porque las partes pueden vincularse a través de diferentes modalidades contractuales sin que ello implique *per se* un comportamiento reprochable que constituya vulneración de las garantías laborales de índole legal o constitucional.

El acervo probatorio no permite concluir que en este caso se hubiese presentado unidad contractual, real y material, o que la vinculación a través de sendos contratos de trabajo se hubiese efectuado con el ánimo de restar antigüedad en el servicio de la actora, o para que la pasiva se favoreciera de algún modo con la liquidación de las cesantías a la finalización de los contratos: Nada de esto se demostró ni se infiere del acervo probatorio, las prestaciones sociales del primer contrato fueron liquidadas sin que ello permita concluir que la modalidad contractual elegida hubiese sido indebidamente utilizada, ni en manera alguna contraria al ordenamiento jurídico.

²¹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, páginas 114 - 115

El segundo contrato, que va del **21 de febrero de 2013** al **11 de febrero de 2014** fue igualmente **preavisado**²² y **liquidado**²³, sin que se acredite que al finalizar éste vínculo la actora hubiese efectuado manifestación alguna relacionada con la terminación o referida a que el primer contrato aún se encontraba vigente: La inconformidad presentada solo estuvo referida a unos valores de la liquidación, señalando en el texto: *“Queda pendiente de revisar valores de liquidación. Aun hay pagos que no tengo claros.*

Es el conjunto de consideraciones precedente el que lleva a la Sala a CONFIRMAR la sentencia de primera instancia en lo que tiene que ver con este primer aspecto, esto es, que no hay lugar a condena a la demandada por concepto de indemnización por despido injusto solicitado con la demanda.

4. DEL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LAS COMISIONES POR VENTA NO CANCELADAS A LA DEMANDANTE

También se pretende se condene a que se realice el pago de unas comisiones, en los siguientes términos:

3º. Que la demandada debe pagar las comisiones por ventas, que faltaron por pagar a la demandante, según estudio de un perito contador al respecto, ya que la empresa se niega a informar sobre el histórico de ventas efectivamente realizadas y las comisiones a favor de la demandante.

En los hechos nada se expresa al respecto, solo se indica sobre el salario que el promedio mensual incluidas las comisiones ascendía a la suma de \$2.918.628; que por cada venta recibía una comisión equivalente al 1,80% sobre el valor del aviso en el directorio telefónico y que, si la venta consistía en un aviso en el directorio telefónico más la inclusión de internet, la comisión aumentaba a 2,52%. En la contestación se indica que se liquidaron en debida forma cada uno de los contratos suscritos incluidos los salarios y las comisiones a las que hubo lugar y en general todas las acreencias laborales que en favor de la demandante se causaron.

La petición entonces es genérica, no se brinda detalle de cuales comisiones son las que se adeudan ni a qué períodos corresponde y solo hace alusión en el interrogatorio de parte a que en la liquidación de prestaciones sociales del segundo contrato interpuso la queja solicitando se revisara la liquidación, y específicamente en este punto manifestó lo siguiente:

¿Es cierto sí o no que la empresa le consignó a usted el 25 de febrero de 2014 la suma de \$6.469.022, correspondiente a la liquidación final de su contrato de trabajo a

²² CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 108

²³ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, página 108

término dijo y que finalizó el 11 de febrero de 2014? RESPONDIÓ: Sí, es cierto. Como también es cierto la revisión de la queja que pedí que me revisaran la liquidación, ahí está de folios 103 a 105. (Se indica que estos folios hoy obran en la CARPETA DE PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 02, páginas 124 a 127)

Como medio probatorio, se dispuso realizar un dictamen a perito contador con el objeto de encontrar las eventuales diferencias, sin que el auxiliar de la justicia designado rindiera dictamen alguno, lo que tampoco mereció objeción por el apoderado de la activa. Pero observando los documentos aportados por la pasiva, específicamente la **certificación del 28 de octubre de 2015** emitida por el Revisor Fiscal, se observa que a la señora MAYLEEN ZAPATA GIRALDO se le cancelaron COMISIONES en vigencia de los contratos celebrados²⁴: Por el primero, que va del 5 de febrero de 2012 al 31 de febrero de 2013 la suma total de **\$12.276.990** por este concepto. Y en el contrato que tuvo vigencia entre el 21 de febrero de 2013 al 11 de febrero de 2014, devengó por comisiones **\$18.601.892**.

Así las cosas, al observarse que la sociedad si realizó pagos por concepto de comisiones y sin poderse establecer cuáles son las sumas que reclama la señora ZAPATA GIRALDO quien no ofrece ninguna especificidad al respecto, habrá de confirmarse la decisión absolutoria.

5. DEL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE DOS HORAS SEMANALES POR RECREACIÓN Y CAPACITACIÓN

La decisión absolutoria también se encuentra ajustada a derecho: La activa tampoco probó en parte alguna el cumplimiento de los requisitos definidos en el artículo 21 de la Ley 50 de 1950, referidos a la sociedad empleadora tenga un mínimo de 50 empleados y que la trabajadora debía cumplir con un mínimo de 48 horas laboradas durante la semana.

Al haberse emitido un pronunciamiento en virtud del grado jurisdiccional de consulta, no se condenará en costas en esta instancia.

4. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Sexta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE:**

²⁴ PRIMERA INSTANCIA – archivo 02 – página 255

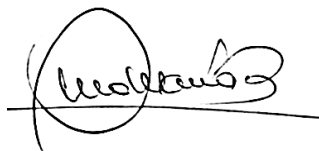
PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia de primera instancia, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Se ordena la notificación mediante EDICTO y vencido el término se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen. Se termina la audiencia y en constancia se firma por quienes intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


Las Magistradas,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE



ADRIANA CATEHERINA MOJICA MUÑOZ



RADICADO: 050013105 015 2014 00537 01

SENTENCIA del //29/09/2023

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia, **para ello debe tener una cuenta de Microsoft**. Enlace en caso de no tener lector QR: https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/En39RGU6KdhBmXbkxEdKBxABb820f2RhDgtt85mcVMJk6Q?e=6jmFR0