TEMA: VALORACIÓN DE MENSAJES DE WHATSAPP- La Sala no descarta el valor probatorio de los mensajes por su formato electrónico, por haberse remitido a grupos ni porque WhatsApp no constituyera un canal oficial de la empresa. Su insuficiencia radica en que, examinados individualmente y en conjunto, no permiten establecer con la claridad necesaria qué labores concretas ejecutó personalmente el actor después del 3 de abril de 2020

HECHOS: Solicitó el demandante el reconocimiento de los salarios correspondientes a 36 días que consideró insolutos, la indemnización por terminación injusta del contrato, la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la indexación. En sentencia de primera instancia, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a Manpower de Colombia Ltda. de las pretensiones de la demanda. Debe la sala determinar si los mensajes de WhatsApp aportados por el demandante, apreciados conjuntamente con las demás pruebas, acreditan que continuó prestando personalmente sus servicios después del 3 de abril de 2020 y, por consiguiente, si procede modificar la decisión de primera instancia, que tuvo por terminado el contrato de trabajo a término fijo por expiración del plazo pactado y negó las acreencias e indemnizaciones reclamadas.

TESIS: (…) El artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, en su regulación aplicable para la época de los hechos, establece que el contrato de trabajo a término fijo debe constar por escrito y que su duración no puede ser superior a tres años, sin perjuicio de que pueda renovarse indefinidamente. Esta modalidad contractual se caracteriza porque las partes acuerdan desde su celebración una fecha determinada para su terminación. No obstante, el vencimiento del plazo pactado no produce necesariamente la finalización del vínculo laboral, pues la misma disposición establece que, si ninguna de las partes comunica por escrito a la otra su decisión de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta días, el contrato se entiende renovado por un período igual al inicialmente pactado o al de su última prórroga, según corresponda. (…) En consecuencia, la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado constituye una causa legal de finalización del vínculo laboral, conforme al literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre que se haya comunicado oportunamente y por escrito la decisión de no renovarlo. (…) La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia CSJ SL1268-2026, precisó que, conforme al artículo 247 del Código General del Proceso, los mensajes de WhatsApp aportados en su formato original o en otro que los reproduzca con exactitud se valoran como mensajes de datos, mientras que sus impresiones en papel deben apreciarse conforme a las reglas generales de la prueba documental. (…) Por consiguiente, la sola aportación de conversaciones de WhatsApp no demuestra automáticamente los hechos que se pretenden acreditar, pues corresponde al juzgador establecer su autenticidad, contenido y alcance demostrativo, mediante su valoración conjunta con los demás medios de prueba. (…) No existe discusión acerca de que Pablo Zapata Correa y Manpower de Colombia Ltda. celebraron un contrato de trabajo a término fijo de cuatro meses, iniciado el 4 de diciembre de 2019, para desempeñar el cargo de asesor comercial con salario mensual de $828.116. (…) Por consiguiente, el debate no versa sobre la existencia del preaviso, sino sobre si, pese a este, el demandante continuó prestando personalmente sus servicios después del 3 de abril de 2020. La recurrente atribuye ese alcance demostrativo a las capturas de las conversaciones de WhatsApp aportadas con la demanda. (…) En los folios 40 y 42 del archivo 01 obran capturas del grupo denominado «*Gladiadores Oviedo*», relacionadas con comunicaciones y actividades comerciales. Aunque muestran circulación de información entre los integrantes del grupo, no permiten individualizar una tarea ejecutada personalmente por el actor después del vencimiento del contrato. La permanencia en un grupo o la recepción de mensajes no equivalen, por sí solas, a la realización efectiva de trabajo. (…) La Sala no descarta el valor probatorio de los mensajes por su formato electrónico, por haberse remitido a grupos ni porque WhatsApp no

constituyera un canal oficial de la empresa. Su insuficiencia radica en que, examinados individualmente y en conjunto, no permiten establecer con la claridad necesaria qué labores concretas ejecutó personalmente el actor después del 3 de abril de 2020. Tampoco acreditan que una instrucción individualizada hubiera sido efectivamente cumplida por aquel. (…) En consecuencia, al encontrarse acreditado el preaviso oportuno de no renovación y no haberse demostrado la continuidad de la prestación personal del servicio después del vencimiento contractual, no se advierte el error de valoración probatoria atribuido a la juez de primera instancia, razón por la cual se confirmará la sentencia apelada.

MP: JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS
FECHA: 09/11/2026
PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 9 de noviembre de 2026
Proceso	Ordinario laboral
Radicado	05-001-31-05-015-2021-00191-01
Demandante	Pablo Zapata Correa
Demandada	Manpower de Colombia Ltda.
Providencia	Sentencia
Tema	Contrato a término fijo. Preaviso de no prórroga. Continuidad de la prestación personal del servicio. Valoración de mensajes de WhatsApp.
Ponente	Juan David Guerra Trespalacios
Decisión	Confirma

La Sala Segunda de Decisión Laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, conoce del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 29 de julio de 2024 por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Pablo Zapata Correa contra Manpower de Colombia Ltda.

Previas las deliberaciones de rigor, se adopta la siguiente providencia.

ANTECEDENTES

El señor Pablo Zapata Correa promovió demanda ordinaria laboral contra Manpower de Colombia Ltda. para obtener el reconocimiento de los salarios correspondientes a 36 días que

consideró insolutos, la indemnización por terminación injusta del contrato, la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la indexación y las costas procesales.

Como sustento de sus pretensiones, expuso que fue vinculado el 4 de diciembre de 2019 mediante un contrato de trabajo a término fijo de cuatro meses, para desempeñarse como asesor comercial en misión para UNE EPM Telecomunicaciones, con un salario mensual de $828.116. Señaló que, pese a la comunicación de no prórroga con efectos a partir del 3 de abril de 2020, continuó recibiendo instrucciones y ejecutando actividades comerciales durante los días siguientes, particularmente a través de comunicaciones de WhatsApp, en el contexto del confinamiento decretado por la pandemia. Sostuvo, por ello, que el vínculo laboral se había prolongado y que la empresa no podía darlo por terminado en la fecha inicialmente prevista.

Contestación de la demanda

Manpower de Colombia Ltda. se opuso a las pretensiones. Aceptó la existencia de la relación laboral, la modalidad contractual a término fijo, el cargo y el salario, pero negó que la prestación del servicio hubiera continuado después del 3 de abril de 2020. Afirmó que el 3 de marzo de ese año entregó al trabajador una comunicación escrita de no renovación, con la antelación legal, cuya recepción y firma fueron reconocidas por este.

Explicó que la necesidad del servicio para la empresa usuaria había concluido y que no impartió instrucciones ni autorizó la

ejecución de labores después del vencimiento contractual. Añadió que pagó las acreencias causadas y que los mensajes aportados no acreditaban la realización efectiva de trabajo con posterioridad a la terminación del contrato.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia del 29 de julio de 2024, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 4 de diciembre de 2019, con un salario mensual de $828.116, y absolvió a Manpower de Colombia Ltda. de las pretensiones de la demanda. Impuso las costas al demandante y fijó las agencias en derecho en $1.300.000.

Para decidir, consideró acreditado que el empleador comunicó oportunamente su decisión de no prorrogar el contrato mediante escrito del 3 de marzo de 2020, cuya recepción y firma reconoció el demandante en su interrogatorio. Estimó que los mensajes de WhatsApp aportados no contenían órdenes individualizadas ni demostraban la ejecución efectiva de labores después del 3 de abril de 2020. También valoró las declaraciones de los testigos de la demandada, quienes dieron cuenta del procedimiento de notificación y de la ausencia de una decisión empresarial de prolongar el vínculo. En consecuencia, concluyó que el contrato terminó por expiración del plazo pactado.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la parte demandante apeló la sentencia. Su inconformidad se centró en la valoración probatoria de los

mensajes de WhatsApp, pues sostuvo que estos demostraban la continuidad de la relación laboral y la prestación del servicio para Manpower y la empresa usuaria entre el 4 y el 8 de abril de 2020, en el contexto de las actividades desarrolladas durante el confinamiento. Solicitó que se reconociera el alcance demostrativo de dichas comunicaciones y anunció que ampliaría la sustentación.

ACTUACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, se admitió el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante.

Acto seguido, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se corrió el traslado de rigor. Durante esa oportunidad, la demandada solicitó confirmar la decisión absolutoria, al considerar que el preaviso se comunicó oportunamente y que los mensajes de WhatsApp no acreditaban la ejecución de labores posteriores al vencimiento del contrato.

CONSIDERACIONES

Problema jurídico

Corresponde a la Sala determinar si los mensajes de WhatsApp aportados por el demandante, apreciados conjuntamente con las demás pruebas, acreditan que continuó prestando personalmente sus servicios después del 3 de abril de 2020 y, por consiguiente, si procede modificar la decisión de primera instancia, que tuvo por terminado el contrato de trabajo a

término fijo por expiración del plazo pactado y negó las acreencias e indemnizaciones reclamadas.

Para resolver la controversia, la Sala examinará los siguientes aspectos normativos y jurisprudenciales:

De la naturaleza y terminación de los contratos de trabajo a término fijo

El artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, en su regulación aplicable para la época de los hechos, establece que el contrato de trabajo a término fijo debe constar por escrito y que su duración no puede ser superior a tres años, sin perjuicio de que pueda renovarse indefinidamente.

Esta modalidad contractual se caracteriza porque las partes acuerdan desde su celebración una fecha determinada para su terminación. No obstante, el vencimiento del plazo pactado no produce necesariamente la finalización del vínculo laboral, pues la misma disposición establece que, si ninguna de las partes comunica por escrito a la otra su decisión de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta días, el contrato se entiende renovado por un período igual al inicialmente pactado o al de su última prórroga, según corresponda.

Tratándose de contratos inferiores a un año, únicamente pueden prorrogarse sucesivamente hasta por tres períodos iguales o inferiores, después de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, sin que ello implique su transformación automática en un contrato a término indefinido.

En consecuencia, la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado constituye una causa legal de finalización del vínculo laboral, conforme al literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre que se haya comunicado oportunamente y por escrito la decisión de no renovarlo.

Por el contrario, cuando no se acredita el preaviso en las condiciones legalmente exigidas, opera la prórroga automática del contrato, de manera que su terminación unilateral durante el período renovado, sin una justa causa, puede dar lugar a la indemnización prevista en el artículo 64 del mismo estatuto.

Así, para establecer la legalidad de la terminación de un contrato a término fijo, corresponde verificar la fecha de vencimiento pactada, la existencia del preaviso escrito, su comunicación oportuna a la otra parte y las circunstancias en que efectivamente finalizó la prestación del servicio.

Valor probatorio de los mensajes de WhatsApp

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia CSJ SL1268-2026, precisó que, conforme al artículo 247 del Código General del Proceso, los mensajes de WhatsApp aportados en su formato original o en otro que los reproduzca con exactitud se valoran como mensajes de datos, mientras que sus impresiones en papel deben apreciarse conforme a las reglas generales de la prueba documental.

Asimismo, explicó que la valoración de estas comunicaciones exige examinar su autenticidad y confiabilidad, particularmente la posibilidad de identificar a sus autores y verificar la integridad

de su contenido. En el caso estudiado, la Corte consideró que la transcripción aportada no ofrecía suficientes garantías, al carecer de elementos como el formato original, las verificaciones de lectura y los números telefónicos de los interlocutores.

Por consiguiente, la sola aportación de conversaciones de WhatsApp no demuestra automáticamente los hechos que se pretenden acreditar, pues corresponde al juzgador establecer su autenticidad, contenido y alcance demostrativo, mediante su valoración conjunta con los demás medios de prueba.

Caso concreto

No existe discusión acerca de que Pablo Zapata Correa y Manpower de Colombia Ltda. celebraron un contrato de trabajo a término fijo de cuatro meses, iniciado el 4 de diciembre de 2019, para desempeñar el cargo de asesor comercial con salario mensual de $828.116.

Tampoco se controvierte la entrega del preaviso escrito de no renovación el 3 de marzo de 2020, con efectos para el 3 de abril siguiente. En su interrogatorio, el propio demandante reconoció haber firmado el documento y, al serle exhibido, identificó la fecha de vencimiento allí indicada.

Por consiguiente, el debate no versa sobre la existencia del preaviso, sino sobre si, pese a este, el demandante continuó prestando personalmente sus servicios después del 3 de abril de 2020. La recurrente atribuye ese alcance demostrativo a las capturas de las conversaciones de WhatsApp aportadas con la demanda.

En los folios 40 y 42 del archivo 01 obran capturas del grupo denominado «*Gladiadores Oviedo*», relacionadas con comunicaciones y actividades comerciales. Aunque muestran circulación de información entre los integrantes del grupo, no permiten individualizar una tarea ejecutada personalmente por el actor después del vencimiento del contrato. La permanencia en un grupo o la recepción de mensajes no equivalen, por sí solas, a la realización efectiva de trabajo.

En el folio 44 del archivo 01 obra un mensaje de la supervisora Silvia Florida, en el que se indica que las personas incluidas en una lista adjunta debían trabajar el sábado por haber disfrutado previamente del «*día de la familia*». También aparecen interacciones del grupo sobre la confirmación de reportes comerciales («Reporte comercial OK»), preguntas sobre preturnos y avisos de capacitaciones a las 8:00 a. m. No obstante, estas comunicaciones no acreditan que Pablo Zapata hubiera participado efectivamente en tales actividades en cumplimiento de funciones laborales posteriores al vencimiento contractual.

En el folio 46 figura un comprobante de gestión comercial fechado el 6 de abril de 2020, acompañado de una conversación de WhatsApp. Su proximidad temporal con la terminación del contrato hace necesario examinarlo; sin embargo, no basta para establecer que el actor hubiera realizado personalmente la gestión reportada como parte de una relación laboral que continuara vigente.

Finalmente, en el folio 48 se incorporaron mensajes del grupo *"Proyecto - Pre – Mora",* relacionados con reportes y gestión

comercial de los días 8 y 10 de abril de 2020. Se trata de comunicaciones sobre la actividad del grupo, pero no permiten atribuir inequívocamente al demandante la realización de una labor determinada durante esas fechas.

La Sala no descarta el valor probatorio de los mensajes por su formato electrónico, por haberse remitido a grupos ni porque WhatsApp no constituyera un canal oficial de la empresa. Su insuficiencia radica en que, examinados individualmente y en conjunto, no permiten establecer con la claridad necesaria qué labores concretas ejecutó personalmente el actor después del 3 de abril de 2020. Tampoco acreditan que una instrucción individualizada hubiera sido efectivamente cumplida por aquel.

En su interrogatorio, el demandante sostuvo que continuó recibiendo actividades por llamadas y mensajes de su superior, a quien identificó como Silvia Cadavid Posada, y que conservó acceso a la plataforma de Tigo hasta el 9 de abril. Sin embargo, tales manifestaciones, examinadas conjuntamente con las capturas aportadas, no ofrecen corroboración suficiente de la efectiva prestación personal del servicio durante el período reclamado. El acceso técnico a una plataforma tampoco equivale necesariamente a su utilización para ejecutar labores.

En cuanto a la prueba testimonial, *Diego Alexander Giraldo Muñoz*, ejecutivo de cuenta de Manpower, confirmó el término contractual, la citación y entrega del preaviso, así como el procedimiento de asignación de funciones a través de los administradores de tienda. Señaló que Manpower no impartió nuevas tareas al demandante después del 3 de abril y que carecía de información de que la empresa usuaria lo hubiera hecho.

Admitió, no obstante, que no fue quien entregó personalmente la comunicación y que desconocía si Silvia, la supervisora, había impartido instrucciones posteriores.

Por su parte, *Gloria Patricia Moreno Zapata*, gerente de la oficina de Medellín de Manpower, describió la contratación y el procedimiento de notificación del preaviso. Indicó que, conforme a las verificaciones efectuadas por la compañía y a la información suministrada por la empresa usuaria, el trabajador no continuó laborando después del 3 de abril de 2020. Su conocimiento de las actividades posteriores no provenía de una supervisión personal de todos los actos del demandante.

Aunque ninguno de los declarantes tuvo conocimiento directo de todas las actividades que el demandante pudo desarrollar en la empresa usuaria después del 3 de abril de 2020, ambos coincidieron en señalar que Manpower comunicó oportunamente la decisión de no renovar el contrato y que, conforme a los procedimientos administrativos de la compañía, la relación laboral finalizó en esa fecha.

De esta manera, sus testimonios respaldan la existencia de una decisión empresarial de terminar el vínculo, aunque no constituyen prueba directa de la ausencia de cualquier actividad posterior. Sin embargo, esa limitación no permite tener por demostrada la continuidad alegada por el demandante, pues los mensajes de WhatsApp, apreciados individualmente y en conjunto con las demás pruebas, no acreditan suficientemente que hubiera continuado prestando personalmente sus servicios.

En consecuencia, al encontrarse acreditado el preaviso oportuno de no renovación y no haberse demostrado la continuidad de la prestación personal del servicio después del vencimiento contractual, no se advierte el error de valoración probatoria atribuido a la juez de primera instancia, razón por la cual se confirmará la sentencia apelada.

A partir de lo expuesto, las costas procesales de esta instancia estarán a cargo de la parte recurrente. Se fijan agencias en derecho en la suma de doscientos mil pesos ($200.000).

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 29 de julio de 2024 por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Pablo Zapata Correa contra Manpower de Colombia Ltda., por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas en esta instancia a la parte recurrente, en beneficio de la demandada. Se fijan como agencias la suma de doscientos mil pesos ($200.000).

TERCERO: En firme esta sentencia, DEVOLVER el expediente al juzgado de origen para lo de su competencia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS

Magistrado

HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

Magistrado

CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Magistrada

Firmado Por:

Juan David Guerra Trespalacios

Magistrado

Sala 019 Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Hugo Alexander Bedoya Diaz

Magistrado

Sala 008 Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Carmen Helena Castaño Cardona

Magistrada

Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **d5b6ce25865a7ea1deaed65f7189cefd7849a293e8527d592a6352a16e4cc9ea**

Documento generado en 10/11/2026 09:57:45 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica