

TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA- La terminación de contratos de trabajo a término fijo por expiración del plazo fijo pactado es una causa o modo legal de terminación, de ahí que no se tenga derecho al reintegro ni a la indemnización que se suplica de manera subsidiaria./

HECHOS: Pretende el demandante la declaratoria de la ineficacia de su despido ocurrido el 05 de enero de 2017, para en consecuencia, obtener el reintegro a su puesto de trabajo con el correlativo reconocimiento de los salarios desde julio de 2016. Surtido el trámite de rigor, en sentencia que se emitió el 05 de diciembre de 2023, el Juzgado de Conocimiento que lo es el Quince Laboral del Circuito de Medellín (Antioquia), absolvió a la parte demandada de las pretensiones de la demanda. El problema jurídico consiste en determinar si en el asunto se presentó una finalización del nexo de trabajo desconociendo garantías que resten eficacia a esa determinación para definir las consecuencias legales, y si, de verificar razón en los fundamentos de la demanda, debe analizarse la viabilidad de extender las condenas a los socios demandados por la solidaridad prevista en el artículo 36 del CST.

TESIS: Para resolver, cabe recordar que como es bien sabido, existen reglas claras y precisas que las partes deben y tienen que cumplir o propender porque se cumplan, si aspiran a que sus peticiones sean reconocidas. Entre las más relevantes deben traerse a colación las establecidas en los artículos 164 y 167 del C.G. del P. (Ley 1564 de 2012) aplicables por analogía al procedimiento laboral, las mismas que consagran el principio de la necesidad de la prueba y la regla de la carga de la prueba, respectivamente, de donde se desprende que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.(...)Es también del caso recordar que conforme al mandato del artículo 61 del C. P. del T. y de la S. S., los jueces de instancia forman libremente su convencimiento, dentro de un marco básico conformado por los principios científicos que informan la crítica probatoria, las circunstancias relevantes del proceso y la conducta procesal de las partes, tal como en infinidad de oportunidades lo ha dicho y reiterado la jurisprudencia laboral.(...) Definida en primera instancia la existencia de la relación laboral, sobre la que no se presentó oposición, recuerda la Sala que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones, bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (Artículo 61 y siguientes del CST), último evento en el que la parte que termina la relación debe manifestar la causal de esa determinación sin que posteriormente pueda válidamente alegarse motivos distintos (Parágrafo artículo 62 CST).(...) De allí surge patente que la relación de tipo laboral que existió con el actor estuvo regida en principio por un contrato a término fijo inferior a un año, y se fue renovando hasta el 05 de enero de 2017 cuando ocurrió el fenecimiento contractual (...), sin que en el presente juicio obre probanza de haberse procedido con una contratación posterior, hallando que la comunicación que se emitió el 29 de noviembre de 2016 si se hizo efectiva, además de ser esa la fecha revelada desde el escrito de demanda como extremo final de la vinculación. Esa documental, no es susceptible de ser descartada por el hecho de no contener la firma del destinatario como es pretendido por el apelante, porque además que se trató de una prueba traída por el mismo demandante al proceso lo que corrobora el recibo de la misma sin que al respecto se hiciera alguna manifestación para dar apertura a la posibilidad de analizarse su eficacia, lo cierto es que el escrito muestra que el empleado se negó a firmar, constando la rúbrica de dos testigos frente a ese hecho, lo que en este trámite no fue desvirtuado y por ende, no puede entenderse que el aviso fue inexistente y que por tanto, la extinción del vínculo no podía materializarse.(...)Es verdad que las vacaciones que disfrutó el señor Wilfredy Salazar entre mayo de 2016 y hasta el momento de su retiro, resultan ser en este trámite confusas, en la medida en que se desconocen las razones que dieron lugar a un descanso remunerado por más de 157 días, pero ello por sí mismo no

enseña información relevante para impulsar un cuestionamiento de legalidad frente a la decisión final de dar por terminada la relación, pues bien pudiera corresponder a períodos acumulados, pero como no se cuenta con probanzas que permitan dilucidar esa cuestión, de manera alguna esta circunstancia da paso a derruir los efectos de la ruptura.(...)Ahora, lo que muestran las documentales, es que la parte patronal desde el 29 de noviembre de 2016 tuvo la intención de no seguir contando con la actividad prestada por el señor Salazar, siendo comunicado al colaborador que su contrato terminaría el 05 de enero de 2017 (...), hallando en este caso esta Colegiatura que lo presentado es la expiración del plazo pactado, que se constituye en un modo legal de terminación del vínculo - artículo 61 numeral 1°, literal c) -; y ello es así porque además que de ese modo lo ilustra la misiva que avisa el desenlace del vínculo, si partimos de las datas que correspondían a las fechas de finalización contenidas en los preavisos (...), todas referencian el 05 de enero, lo que quiere decir sin vestigio que demuestre algo contrario, que el periodo anual de los contratos iniciaba en igual fecha, pues debe recordarse que el contrato inferior a un año luego de una prórroga de tres (3) períodos debe ser renovado por un tiempo que no puede ser inferior al año - artículo 46 numeral 2°-; y por tanto, para la última vigencia se dispuso con el tiempo de anticipación que regula la norma adjetiva no inferior a treinta (30) días - artículo 46 numeral 1°- que vencido el año que inició el 05 de enero de 2016 la contratación se extinguiría.(...)De ese modo, lo que se presentó no se asimila a un despido, estando decantado por la H. Corte Suprema de Justicia que la terminación de contratos de trabajo a término fijo por expiración del plazo fijo pactado es una causa o modo legal de terminación, de ahí que no se tenga derecho al reintegro ni a la indemnización que se suplica de manera subsidiaria (Ver SL3535-2015, SL2734-2023), razones suficientes que conllevan a que la decisión absolutoria de primera instancia sea confirmada.(...)

MP:LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 17/09/2024

PROVIDENCIA: SENRENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, diecisiete (17) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por WILFREDY SALAZAR MONTOYA contra C.I. CARMINALES S.A. en liquidación y sus socios GEOMINAS S.A., BERNANDO ALZATE OSORIO, GONZALO PÉREZ ÁNGEL, GUSTAVO ALFONSO CHINCHILLA G., EDUARDO GÓMEZ REYES, TIBERIO ESCOBAR RESTREPO, BEATRIZ IRELLA CASAS, ELKIN OQUENDO ZAPATA, LUZ ELENA DE RAMÍREZ, HENRY OSPINA LÓPEZ, LINA ISABEL TAMAYO P, JORGE JULIÁN RESTREPO y HUGO TAMAYO AGUDELO (Radicado 05001-31-05-015-2022-00270-01).

ANTECEDENTES

Pretende el demandante la declaratoria de la ineficacia de su despido ocurrido el 05 de enero de 2017, para en consecuencia, obtener el reintegro a su puesto de trabajo con el correlativo reconocimiento de los salarios desde julio de 2016, el auxilio de transporte, las prestaciones sociales, las sanciones moratorias de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990 y las costas del proceso. Subsidiariamente busca el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa con la indexación y/o los intereses de mora.

Sustentó tales pedimentos relatando que nació el 30 de junio de 1975, contando en la actualidad con 47 años de edad. Que se vinculó laboralmente

a C.I. Carminales S.A. en agosto de 1997, prestando sus servicios como minero hasta el 05 de enero de 2017 cuando fue despedido ilegal e injustamente, explicando que fue enviado a vacaciones desde el 05 de julio de 2016, prorrogándose las mismas hasta el 11 de diciembre de 2016 y que posteriormente, transcurridos 156 días, se presentó en la empresa y verbalmente le indicaron que lo estarían llamando nuevamente, lo que nunca ocurrió. Indica que el último salario devengado correspondió al de \$689.455. Que el 31 de enero de 2019 radicó ante la demandada una petición solicitando información sobre el vínculo y ya el 25 de junio de 2019 solicitó el reconocimiento de la indemnización del artículo 64 del CST.

C.I. CARMINALES S.A. pese a ser notificada en debida forma (Archivos 07 y 10) no se hizo presente en el trámite, dándose por no contestada la demanda de su parte mediante auto del 23 de mayo de 2023 (Archivo 17). Es preciso anotar que aun cuando con el escrito de demanda no se verifica que la dirección electrónica donde fue dirigida la notificación correspondiera a la sociedad demandada pues no así lo deja ver el Certificado de Existencia y Representación Legal, en virtud al deber de esta colegiatura de dar revisión a las actuaciones desplegadas con el fin de garantizar el debido proceso de las partes, acudió a la consulta a través de la herramienta digital "Rues - Registro Único Empresarial Social", de donde se obtuvo de forma actualizada el Certificado, y da cuenta no solo del canal digital que coincide con el utilizado por la activa para esta gestión, sino la expresa autorización para poder efectuarse notificaciones por este medio conforme lo estipula el artículo 291 del CGP.

También es necesario aclarar dado que en el transcurso de las diligencias orales desplegadas en primer grado se aludió a la terminación de la empresa hace 6 o 7 años, que fue confrontado que C.I. Carminales S.A. se halla disuelta mediante inscripción del 19 de abril de 2024 pero en estado de liquidación, evidenciando que a la fecha la persona jurídica no ha desaparecido.

GEOMINAS S.A. como socia vinculada se pronunció sobre los hechos afirmando no constarle ninguno de ellos, aclarando que no ha tenido ninguna relación con la empresa empleadora y que en la actualidad no es accionista de C.I. Carminales S.A. Como excepciones de mérito formuló las que denominó ausencia de legitimación en la causa por pasiva, separación patrimonial de los socios y los miembros que la componen y prescripción.

Las personas naturales vinculadas, estuvieron representadas con curador Ad Litem, admitiendo los hechos que pueden comprobarse con la documental e indicando no constarle los restantes hechos. Presentó las excepciones de fondo de falta de legitimación en la causa por pasiva, improcedencia de la acción en contra de los accionistas de la sociedad anónima "C.I. Carminales S.A.", dado que estos no responden solidariamente (art. 36 CST) por las obligaciones no pagadas por la persona jurídica y prescripción.

Surtido el trámite de rigor, en sentencia que se emitió el 05 de diciembre de 2023, el Juzgado de Conocimiento que lo es el Quince Laboral del Circuito de Medellín (Antioquia), ABSOLVIÓ a la parte demandada de las pretensiones de la demanda. CONDENÓ en costas al demandante, fijando las agencias en derecho en la suma total de \$2.320.000, distribuyendo un salario mínimo para cada demandada.

Esa determinación fue cuestionada a través del recurso vertical por el actor, quien por intermedio de su mandatario judicial indicó que hay prueba más que suficiente para definir que los derechos laborales fueron vulnerados porque si bien la empresa emitió una carta de despido, cuestiona su poder en razón de no haber sido firmada por el empleado porque se encontraba disfrutando de sus vacaciones, por lo que no tuvo conocimiento pues no le fue remitida por ninguna vía, habiendo sido enviado con mala intención a vacaciones con un montón de prórrogas sabiendo que iban a cerrar operaciones en la mina y cuando regresó la encontró cerrada. Pregonar una responsabilidad solidaria conforme al artículo 36 del CST, siendo determinados los socios en el certificado de existencia, por lo que, si la entidad por el cierre no puede asumir su obligación, entonces solidariamente responden los socios.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

Conforme a lo que es materia de apelación, corresponde a la Sala resolver cómo problemas jurídicos: 1) si en el asunto se presentó una finalización del nexo de trabajo desconociendo garantías que resten eficacia a esa determinación para definir las consecuencias legales, 2) De verificar razón en

los fundamentos de la demanda debe analizarse la viabilidad de extender las condenas a los socios demandados por la solidaridad prevista en el artículo 36 del CST.

Para resolver, cabe recordar que como es bien sabido, existen reglas claras y precisas que las partes deben y tienen que cumplir o propender porque se cumplan, si aspiran a que sus peticiones sean reconocidas. Entre las más relevantes deben traerse a colación las establecidas en los artículos 164 y 167 del C.G. del P. (Ley 1564 de 2012) aplicables por analogía al procedimiento laboral, las mismas que consagran el principio de la necesidad de la prueba y la regla de la carga de la prueba, respectivamente, de donde se desprende que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.

Es también del caso recordar que conforme al mandato del artículo 61 del C. P. del T. y de la S. S., los jueces de instancia forman libremente su convencimiento, dentro de un marco básico conformado por los principios científicos que informan la crítica probatoria, las circunstancias relevantes del proceso y la conducta procesal de las partes, tal como en infinidad de oportunidades lo ha dicho y reiterado la jurisprudencia laboral.

Del despido

Definida en primera instancia la existencia de la relación laboral, sobre la que no se presentó oposición, recuerda la Sala que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones, bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (Artículo 61 y siguientes del CST), último evento en el que la parte que termina la relación debe manifestar la causal de esa determinación sin que posteriormente pueda válidamente alegarse motivos distintos (Parágrafo artículo 62 CST).

Acudiendo a la documental arribada encontramos que con el actor y C.I. Carminales S.A. surgió una relación de carácter laboral que se rigió por distintos contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, contando con uno iniciado el 25 de agosto de 1997 (Pág. 24 Archivo 01) cuya finalización se anunció para el 20 de diciembre de 1997 (Pág. 25 Archivo 01), para luego contar con otro celebrado a partir del 04 de febrero de 1998 hasta el 03 de junio

de igual año (Pág. 26 Archivo 01), teniendo como último registro escrito el iniciado el 6 de enero 1999 con vencimiento del 05 de mayo de 1999 (Pág. 27 Archivo 01). Se cuenta igualmente con unas autorizaciones para liquidación y retiro parcial de cesantías entre 2002 y 2011 y de 2013 a 2016 emitidas por la C.I (Págs. 37, 40, 42-48, 50-53 Archivo 01), unas autoliquidaciones de aportes para los meses de junio, julio y agosto de 2016 (Págs. 54-56 Archivo 01), unas constancias de nómina de junio, julio y agosto de 2016 (págs. 58-60 Archivo 01) algunos escritos de terminación de contrato que corresponden a los años 2000, 2001, 2003 y 2016, último que revela la comunicación de ser finalizado el contrato el 05 de enero de 2017 (Págs.33, 35, 41 y 63 Archivo 01), y unas constancias emitidas en julio 09, noviembre 05 y diciembre de 20 de 2016 (Págs. 61, 62 y 64 Archivo 01) donde se dejan ver certificados unos períodos de vacaciones disfrutados entre el 28 de mayo de 2016 y el 19 de junio de 2016, del 05 de julio de 2016 al 02 de octubre de 2016, del 03 de octubre de 2016 al 13 de noviembre de 2016 y del 14 de noviembre de 2016 al 11 de diciembre de 2016.

De allí surge patente que la relación de tipo laboral que existió con el actor estuvo regida en principio por un contrato a término fijo inferior a un año, y se fue renovando hasta el 05 de enero de 2017 cuando ocurrió el fenecimiento contractual (Pág. 63 Archivo 01), sin que en el presente juicio obre probanza de haberse procedido con una contratación posterior, hallando que la comunicación que se emitió el 29 de noviembre de 2016 si se hizo efectiva, además de ser esa la fecha revelada desde el escrito de demanda como extremo final de la vinculación. Esa documental, no es susceptible de ser descartada por el hecho de no contener la firma del destinatario como es pretendido por el apelante, porque además que se trató de una prueba traída por el mismo demandante al proceso lo que corrobora el recibo de la misma sin que al respecto se hiciera alguna manifestación para dar apertura a la posibilidad de analizarse su eficacia, lo cierto es que el escrito muestra que el empleado se negó a firmar, constando la rúbrica de dos testigos frente a ese hecho, lo que en este trámite no fue desvirtuado y por ende, no puede entenderse que el aviso fue inexistente y que por tanto, la extinción del vínculo no podía materializarse.

Es verdad que las vacaciones que disfrutó el señor Wilfredy Salazar entre mayo de 2016 y hasta el momento de su retiro, resultan ser en este trámite confusas en la medida en que se desconocen las razones que dieron lugar a

un descanso remunerado por más de 157 días, pero ello por sí mismo no enseña información relevante para impulsar un cuestionamiento de legalidad frente a la decisión final de dar por terminada la relación, pues bien pudiera corresponder a períodos acumulados, pero como no se cuenta con probanzas que permitan dilucidar esa cuestión, de manera alguna esta circunstancia da paso a derruir los efectos de la ruptura.

Ahora, lo que muestran las documentales, es que la parte patronal desde el 29 de noviembre de 2016 tuvo la intención de no seguir contando con la actividad prestada por el señor Salazar, siendo comunicado al colaborador que su contrato terminaría el 05 de enero de 2017 (Pág. 63 Archivo 01), hallando en este caso esta Colegiatura que lo presentado es la expiración del plazo pactado, que se constituye en un modo legal de terminación del vínculo - *artículo 61 numeral 1º, literal c)*-; y ello es así porque además que de ese modo lo ilustra la misiva que avisa el desenlace del vínculo, si partimos de las datas que correspondían a las fechas de finalización contenidas en los preavisos (Págs.33, 35, 41 y 63 Archivo 01), todas referencian el 05 de enero, lo que quiere decir sin vestigio que demuestre algo contrario, que el periodo anual de los contratos iniciaba en igual fecha, pues debe recordarse que el contrato inferior a un año luego de una prórroga de tres (3) períodos debe ser renovado por un tiempo que no puede ser inferior al año - *artículo 46 numeral 2º*-; y por tanto, para la última vigencia se dispuso con el tiempo de anticipación que regula la norma adjetiva no inferior a treinta (30) días - *artículo 46 numeral 1º*- que vencido el año que inició el 05 de enero de 2016 la contratación se extinguiría.

De ese modo, lo que se presentó no se asimila a un despido, estando decantado por la H. Corte Suprema de Justicia que la terminación de contratos de trabajo a término fijo por expiración del plazo fijo pactado es una causa o modo legal de terminación, de ahí que no se tenga derecho al reintegro ni a la indemnización que se suplica de manera subsidiaria (Ver SL3535-2015, SL2734-2023), razones suficientes que conllevan a que la decisión absolutoria de primera instancia sea confirmada.

Conforme a lo que regula el artículo 365-3 del CGP, las costas en esta instancia estarán a cargo del demandante, fijándose las agencias en derecho en la suma de \$200.000.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia objeto de apelación de fecha y procedencia conocidas. Las costas son como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

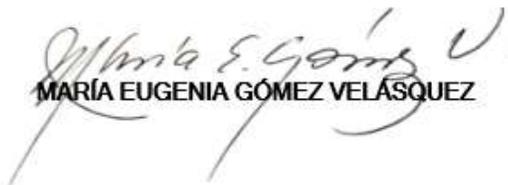
Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA
EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05001310501520220027001
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: WILFREDY SALAZAR MONTOYA
Demandado: GEOMINAS S.A. EN PROCESO DE REORGANIZACION
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 17/09/2024
Decisión: CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 18/09/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario