El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Providencia: Sentencia de Segunda Instancia, lunes 27 de mayo de 2019

Radicación No: 66001-31-05-001-2016-00510-01

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: Elider Gutiérrez Noreña

Demandado: Gloria Stella Fernández Castrillón

Juzgado de origen: Primero Laboral del Circuito de Pereira

Magistrado Ponente: Francisco Javier Tamayo Tabares.

**TEMAS: CONTRATO A TÉRMINO FIJO / TERMINACIÓN POR VENCIMIENTO DEL PLAZO PACTADO / CONSECUENCIAS POR LA NO COMUNICACIÓN OPORTUNA / FORMAS VÁLIDAS E IDÓNEAS PARA LA NOTIFICACIÓN DEL PREAVISO.**

Ahora, es necesario precisar que en caso de que la terminación legal por fenecimiento del lapso de duración del contrato, no se haga cumpliendo lo regulado en el numeral 1º del artículo 46 del CL, debe entenderse que el mismo se prorrogó, como lo establece la parte final de dicha norma y, además, como una terminación unilateral y sin justa causa, penada de conformidad con lo establecido en el Código Laboral, artículo 64 inciso 3º, incluyéndose para el efecto el período por el cual se extendió automáticamente la relación laboral.

Respecto a la comunicación del deseo de cualquiera de las partes de no prorrogar el contrato a término fijo, el mismo no exige mayores formalidades, solo que sea por escrito y que se ponga en conocimiento de la parte contraria. Frente a esto último, lo ideal es que se comunique de manera personal al otro contratante tal determinación, sin embargo sino puede hacerse de esta forma, cualquier medio que sirva para que este se entere de tal determinación es válido. Entre las formas que válidamente se pueden usar esta el envió de la comunicación por un medio de correo, la firma de testigos que den fe de que se le enteró a la otra parte la decisión y esta no quiso firmarla, medios electrónicos idóneos y similares.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

****

**SALA LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

En Pereira, a los veintisiete (27) días del mes de mayo de dos mil diecinueve (2019), siendo las ocho de la mañana (8:00 a.m.), reunidos en la Sala de Audiencia los magistrados de la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, el ponente declara abierto el acto, que tiene por objeto resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 10 de julio de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ***Elider Gutiérrez Noreña*** contra ***Gloria Stella Fernández Castrillón.***

**IDENTIFICACIÓN DE LOS PRESENTES:**

***I. INTRODUCCIÓN***

Se pide en la demanda que se declare la existencia de un contrato de trabajo que lo mantuvo atado a la demandada y que se declare que el mismo terminó por despido injustificado el 31 de diciembre de 2015 y, en consecuencia, pide que se condene a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización correspondiente, así como el pago de las prestaciones sociales que se debieron pagar en el año 2016, la sanción por la no consignación de las cesantías que se debieron pagar en el año 2016, la indexación de las condenas y las costas del proceso.

Se sustenta tal pedimento en que el actor empezó a prestar sus servicios en el año 2005 a favor de la demandante como vigilante en el edificio ubicado en la calle 18 entre carreras 5 y 6 de esta ciudad, que inicialmente hubo un contrato verbal a término indefinido, que con posterioridad al año 2012 se suscribió un contrato a término fijo inferior a un año el cual se prorrogó automáticamente hasta la finalización del contrato de trabajo, que la remuneración era equivalente al salario mínimo más las sumas correspondientes a trabajo suplementario, dominicales y recargos nocturnos, que el último contrato suscrito fue por el término de un año, iniciando el 01 de enero de 2015, que al actor no le fue notificada terminación alguna en los términos del canon 46 del CL, que en virtud del incumplimiento de la norma anterior el contrato se prorrogo de manera automática por el lapso de un año, que en diciembre de 2015 se le culminó la relación laboral, sin que se le pagará una indemnización por la culminación del contrato, que la última remuneración devengada fue de $911.850.

Admitida la demanda se dio traslado a la parte demandada, la que por medio de abogado se pronunció respecto a los hechos de la demanda, aceptando la existencia de la relación laboral, desde el año 2001, la remuneración, los pagos por trabajo suplementario, dominicales y recargos, la función cumplida, lugar de cumplimiento de la misma, el último contrato celebrado y su vigencia y la cancelación de prestaciones sociales definitivas. Respecto a los restantes los negó. No se opuso a la declaratoria del contrato de trabajo, pero sí frente a las restantes pretensiones de la demanda, indicando frente a ellas que al actor se le intentó comunicar personalmente (en dos ocasiones) con la antelación exigida por la ley la culminación del vínculo laboral, negándose, así mismo se le remitió por medio del servicio de correos, negándose también a recibir la documentación, todo esto en el mes de noviembre de 2015, es decir, respetando el tiempo exigido en la norma. Excepciona de fondo “Inexistencia del derecho pretendido y cobro de lo no debido”.

***II.******SENTENCIA DEL JUZGADO***

La falladora de primer grado encontró que, efectivamente, entre las partes, existió un contrato de trabajo, por lo que así lo declaró, fijando como extremos del mismo el 31 de diciembre de 2001 y el 31 de diciembre de 2015. En cuanto a la terminación del contrato, valora las pruebas de ambos extremos, encontrando que los testigos traídos por la parte actora poca o ninguna información tienen sobre la forma como terminó la relación laboral, mientras que todos los deponentes de la parte demandada dan fe de que el aviso al señor Gutiérrez Noreña sobre la no prorroga se le hizo saber en noviembre de 2015, primero, mediante un intento de comunicación personal, negándose el demandante a recibir el documento, posteriormente se le remitió por correo, por medio de servientrega, a través de un servicio en el que la persona verifica el documento a recibir antes de hacerlo y, en este caso, el actor se negó a recibirlo y, finalmente, cuando se intentó nuevamente notificarle, razón por la cual se dejó constancia con dos testigos de la comunicación y la negativa a suscribir el documento. Por tal motivo, la a-quo estimó que se había comunicado con la antelación debida al demandante la no prórroga del convenio, por lo que hubo una terminación legal del contrato y, por tanto no hay lugar a la indemnización deprecada.

***III. APELACIÓN***

La parte actora se alzó contra el fallo mencionado, estimando que la no declaratoria de ilegalidad de la terminación del contrato de trabajo riñe con la naturaleza protectora misma del derecho laboral. Estima que no se notificó al demandante debidamente sobre la no prórroga del contrato, razón por la cual la terminación fue injustificada, procediendo la indemnización correspondiente.

***IV. ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA***:

En este estado de la diligencia y antes de que la Colegiatura, proceda a decidir lo de su competencia, se corre traslado por el término de 8 minutos, a cada uno de los voceros judiciales de las partes asistentes a la audiencia, empezando por la parte demandante (art. 66 A CPLSS.).

Escuchadas las anteriores intervenciones que en síntesis reflejan los puntos debatidos por los integrantes de la Sala, se procede a decidir lo que corresponda, previas las siguientes:

***V. CONSIDERACIONES***

***Del problema jurídico.***

El asunto planteado en virtud del recurso de apelación incoado por la parte demandante, impone a la Sala dar respuesta al siguiente interrogante jurídico:

*¿Se notificó en debida forma el escrito de no prórroga del contrato de trabajo del demandante?*

***Solución al dilema jurídico.***

Para desatar la problemática puesta en consideración de la Colegiatura, es necesario partir con que de conformidad con el artículo 45 del CL, los contratos de trabajo por su duración se clasifican en contratos a término fijo; a término indefinido, por duración de la obra o labor contratada y los ocasionales, accidentales o transitorios. Por su parte, el canon 46 de la obra en cita se encarga de desarrollar todo lo atinente a los contratos a término fijo, indicando que existen dos formas de este convenio, el de duración inferior a un año y el superior a este lapso. Frente a la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el numeral 1º de la norma en cuestión reza en su tenor literal:

*“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, este se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente”.*

Esta causal de terminación, no debe entenderse como una justa causa o fuente para culminar el contrato de trabajo, sino como una razón o causa legal. Y es que se hace necesario tener claro que existen ambas formas de terminación del contrato, siendo las segundas el género y las primeras una especie de estas. Frente a las causas legales para finiquitar un contrato de trabajo, se tiene que las mismas aparecen enlistadas en el canon 61 de la obra sustantiva laboral, señalándose allí en el literal c) que es válida la terminación del contrato de trabajo cuando expira el plazo fijo pactado, causal que debe entenderse armonizada con la norma glosada, esto es, que ese aviso previo se haga con un mínimo de treinta días de antelación. En cuanto a las justas causas, las mismas están destinadas o diseñadas para que cualquiera de las partes culmine de manera unilateral la relación laboral, cuando ocurra alguna de las causas señaladas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, debiéndose cumplir las condiciones que la misma norma señala.

Ahora, es necesario precisar que en caso de que la terminación legal por fenecimiento del lapso de duración del contrato, no se haga cumpliendo lo regulado en el numeral 1º del artículo 46 del CL, debe entenderse que el mismo se prorrogó, como lo establece la parte final de dicha norma y, además, como una terminación unilateral y sin justa causa, penada de conformidad con lo establecido en el Código Laboral, artículo 64 inciso 3º, incluyéndose para el efecto el período por el cual se extendió automáticamente la relación laboral.

Respecto a la comunicación del deseo de cualquiera de las partes de no prorrogar el contrato a término fijo, el mismo no exige mayores formalidades, solo que sea por escrito y que se ponga en conocimiento de la parte contraria en su oportunidad debida. Frente a esto último, lo ideal es que se comunique de manera personal al otro contratante tal determinación, sin embargo, sino puede hacerse de esta forma, cualquier medio que sirva para que este se entere de tal determinación es válido. Entre las formas que válidamente se pueden usar esta el envío de la comunicación por un medio de correo, la firma de testigos que den fe de que se le enteró a la otra parte la decisión y esta no quiso firmarla, medios electrónicos idóneos y similares.

Allegando todas estas consideraciones al caso bajo análisis, ha de decirse que no es posible llegar a una conclusión diferente a la que llegó la a-quo, pues claramente las pruebas aportadas en el infolio dan a tender que el demandante conoció de manera oportuna la decisión de su empleadora de dar por finalizado el vínculo laboral. En efecto, obra en los folios 68 a 71, documentos que dan fe de la comunicación de tal determinación por parte de la señora Fernández Castrillón. El primero de los folios indicados, muestra el documento en el que se comunica al demandante la no prórroga del contrato de trabajo, con la firma de dos testigos y que a renglón seguido tiene la nota de que se envió por Servientrega, de lo que hay constancia en los folios 69 A, 70 y 71, en los que se evidencia que efectivamente se envió comunicación al demandante bajo la modalidad de sobreporte, y que este se negó a firmarla, siendo devuelta al remitente. En cuanto a esa modalidad de envió, la empresa de correos a folio 76 y ante petición de la parte demandada, explicó el mismo, indicando que: *“es un servicio especializado para el manejo de documentos que requieren retorno inmediato por parte del destinatario, los documentos deben ser revisados por la persona que recibe y posteriormente deben ser firmados, en caso de que la persona se niegue a firmar el envío debe ser devuelto al remitente”.*

Se evidencia de la explicación que da la empresa postal, que necesariamente el documento objeto de envío debe ser revisado antes de su recepción por el destinatario, lo que implica que necesariamente el demandante debió conocer su contenido, que no es otro que la comunicación de la decisión de no prorrogar el contrato. Pero además de lo anterior, obra a folio 69 otro documento donde se comunica nuevamente la terminación del contrato, documento fechado el 25 de noviembre de 2015, igualmente, tempestivo con la anotación de que se negó a firmar y la firma de dos testigos.

La anterior información se ratifica con las declaraciones oídas en el proceso, a petición de la parte demandada. La primera de ellas, del administrador del edificio propiedad de la demandada, quien da cuenta de los intentos por comunicar la no prórroga del contrato al demandante y lo infructuoso de los mismos, pues este siempre se negó a suscribir el recibido de tal documento, información ratificada por el señor Juan Felipe Tovar que trabaja en la oficina de la demandada y elaboró el documento, quien además describió el sistema de envío del documento por el producto de correo ya anunciado. Finalmente, compareció el señor José Heriberto Brito López, quien también se desempeñaba en el lugar como vigilante y sirvió como testigo de la no recepción del comunicado por parte del demandante, quien indicó que el actor se negó a recibir el documento por lo que fue convocado para que diera fe de tal situación, lo que ocurrió a finales de noviembre.

Todos estos deponentes resultan creíbles para la Colegiatura, máxime si se tiene en cuenta que sus dichos encuentran respaldo en la prueba documental aportada y, como si ello no fuere suficiente, en la misma declaración del demandante, quien aceptó que el 02 de diciembre de 2015 aportó a su –por entonces- empleadora una carta suscrita por varios arrendatarios de locales en el edificio y dependientes de estos, pidiendo que se reconsiderara la decisión de su despido, documento que sustenta su conocimiento de la determinación de terminar la relación laboral.

Por lo tanto, la terminación del contrato de trabajo del demandante fue legal, por vencimiento del plazo pactado, el cual fue comunicado de manera efectiva el 06, 07 y 25 de noviembre de 2015, en todo caso, con respeto –en todo caso- al término exigido en el canon 46 numeral 1º del Código Laboral, razón por la cual la conclusión de la falladora de primer grado se comparte plenamente.

Las costas de esta instancia a cargo de la parte apelante.

En mérito de lo expuesto, el ***H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Laboral,*** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

***FALLA***

1. ***Confirmar*** la sentencia del 10 de julio de 2018, dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, en el proceso de la referencia.

***2.*** Costas a cargo del extremo apelante.

***NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE.***

La anterior decisión queda notificada en estrados.

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN JULIO CESAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrada Magistrado