

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

<b>PROCESO</b>	ORDINARIO
<b>DEMANDANTE</b>	OVIDIO DE JESÚS MAZO JARAMILLO
<b>DEMANDADO</b>	DUGOTEX S.A en reorganización
<b>PROCEDENCIA</b>	Juzgado Noveno Laboral del Cto. de Medellín
<b>RADICADO</b>	05001 3105 <b>009 2019 00668</b>
<b>INSTANCIA</b>	SEGUNDA
<b>PROVIDENCIA</b>	SENTENCIA Nro.6 de 2023
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	Contrato a término fijo aparentes
<b>DECISIÓN</b>	revoca y confirma sentencia

Hoy, **siete (07) de febrero de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por las magistradas: María Eugenia Gómez Velásquez, Nancy Gutiérrez Salazar y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento con relación al recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandante frente a la sentencia proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Ovidio de Jesús Mazo Jaramillo**, contra **Dugotex S.A.**, radicado único nacional 05001 3105 **009 2019 00668** 01.

La Magistrada ponente en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de las restantes integrantes el proyecto estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 02**, que se adopta como sentencia y se plasma a continuación.

#### **Antecedentes**

Para lo que interesa en esta instancia se tiene que la parte actora pretende se declare que el contrato suscrito con la demandada Dugotex S.A, el 02 de febrero de 1999, se prorrogó hasta el 02 de febrero de 2019, por no haberse realizado prórrogas como lo señala el artículo 46 del C.S.T., que fue terminado de manera injusta e ilegal y como consecuencia:

“

*PRIMERO: Se CONDENE a la SOCIEDAD DUGOTEX S.A. representada legalmente por PEDRO JOSE DUQUE GOMEZ, o por quien haga sus veces, a pagarle al señor OVIDIO DE JESUS MAZO JARAMILLO, identificado con la c.c. Nro.70.540.134, la INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO, LA CUAL ASCIENDE A LA SUMA DE DIECINUEVE MILLONES SEISCIENTOS DIEZ Y NUEVE MIL PESOS M.L. (\$19.619.000.00), correspondiente a 345 días que faltan para cumplirse el contrato (febrero 2 de 2019).*

*SEGUNDO: Se CONDENE a la SOCIEDAD DUGOTEX S.A., Representada legalmente por PEDRO JOSE DUQUE GOMEZ, o por quien haga sus veces, a pagarle al señor OVIDIO DE JESUS MAZO JARAMILLO identificado con la c.c. Nro. 70.540.134, al pago de la RELIQUIDACION de las prestaciones sociales teniendo en cuenta el salario realmente devengado es decir \$1,332,603.00 así:*

<i>Por cesantía:</i>	<i>\$557,781.00</i>
<i>Por intereses a la cesantía:</i>	<i>\$ 33.933.00</i>
<i>Por primas:</i>	<i>\$557,781.00</i>

*TERCERO: Se CONDENE a la SOCIEDAD DUGOTEX S.A. Representada legalmente por PEDRO JOSE DUQUE GOMEZ, o por quien haga sus veces, a pagarle al señor OVIDIO DE JESUS MAZO JARAMILLO identificado con la c.c. Nro. 70.540.134 al pago de la INDEMNIZACION MORATORIA consagrada en el art. 65 del C.S.T., es decir un día de salario por cada día de retardo por el pago deficitario de las de las prestaciones sociales, es decir, desde el 30 de junio de 2017 cuando se le paga la prima en forma deficitaria, lo cual arroja al 30 de junio de 2019 la suma de TREINTA Y UN MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y DOS PESOS M.L. (\$31,982,472.00) teniendo como salario base \$1,332,603.00 promedio mensual, o sea \$44,420.10 diarios y a partir del 30 de junio de 2019, se deberá reconocer el intereses más alto corriente.*

*CUARTO: Se CONDENE a la demandada al pago de las COSTAS PROCESALES.”*

En sustento de ello indicó que laboró al servicio de la SOCIEDAD DUGOTEX S.A., en la ciudad de Medellín, entre el 02 de febrero de 1999 y el 17 de febrero de 2018, mediante contrato escrito a término fijo; que ejerció el cargo de vigilante y oficios varios; que el salario pactado fue

del mínimo legal, pero según certificación emanada del fondo de pensiones recibía en promedio la suma de \$1.332.603.00; su horario era de lunes a sábado entre las 9 de la mañana y las 7 de la noche, laborando igualmente un domingo y descansando otro, recibiendo órdenes directas del señor José Barón, gerente de la regional en Medellín.

Agrega que el contrato inicial comenzó el 02 de febrero de 1999 y se prorrogó año tras año hasta el año 2013, cuando la empresa dejaba pasar hasta 4 meses sin avisar la terminación, y de repente lo finalizaba el y enviaba de vacaciones y luego le realizaban otro.

Relata que el 18 de octubre de 2016, Dugotex le inició contrato por 4 meses, después de llevar 17 años en la empresa, el cual finalizó, supuestamente, por vencimiento del plazo, el pasado 17 de febrero de 2018, mediante comunicación enviada el 2 de enero del mismo año, violándose con esa carta lo dispuesto en el artículo 64 del C.S.T, pues desde 1999 estuvo vinculado por sendos contratos a término fijo de un año y el empleador no podía desmejorar su situación cambiándoselo a periodos inferiores.

Finalmente, aduce que en algunas oportunidades le decían que renunciara voluntariamente para poder continuar trabajando con la empresa, lo que se puede corroborar en la liquidación realizada el octubre 2 de 2016.

Mediante providencia del **17 de febrero de 2020, se admitió la acción**, una vez notificada la parte de la demanda procedió a dar respuesta, manifestando frente a los supuestos de hecho, que el demandante si prestó sus servicios a la sociedad accionada, pero lo hizo

mediante varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, los cuales se dieron con solución de continuidad, y a su vencimiento eran liquidados, luego de realizarse el respectivo preaviso con más de 30 días. Acepta el cargo para el cual fue contratado, aclarando que, si bien el salario fue el mínimo legal, se superaba con los recargos percibidos, siendo el tenido en cuenta para liquidar sus prestaciones sociales, advierte además que el horario del trabajador era de 10:00 am a 7:00 pm de lunes a sábado, sacando una hora para almorzar y un domingo en el mes, cancelándose el correspondiente compensatorio.

Agrega que jamás se le realizó sugerencia para que renunciara; que el trabajador lo hizo voluntariamente el 28 de septiembre de 2016, máxime que si la empresa hubiese actuado de mala fe no lo hubiese llamado para firmar otro contrato el 18 de octubre del mismo año, pactado a término fijo de 4 meses, dándose por terminado a su vencimiento por causal objetiva, el 17 de febrero de 2018, para lo cual fue preavisado en debida forma.

Relata que además no sobraba tener en cuenta que la empresa debido a la fuerte crisis económica, acrecentada por la pandemia se vio avocada a cerrar varias tiendas a nivel nacional, en la ciudad de Medellín y demás municipios del Área Metropolitana, lugares donde el demandante prestaba sus servicios, luego no se dieron las condiciones para engancharlo nuevamente, situación que aconteció no solo con el señor Ovidio, sino con muchos otros empleados a los cuales tampoco se les volvió a llamar. Se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de mérito que denominó: falta de causa para pedir por inexistencia de la obligación, prescripción, buena fe, pago y la innominada.

La primera instancia culminó con **sentencia proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito**, en la que se dispuso lo siguiente:

*"PRIMERO: DECLARAR que entre el señor OVIDIO DE JESUS MAZO JARAMILLO, identificado con la c. de c. No. 70.540.134, y la sociedad DUGOTEX S.A. EN REORGANIZACION, se celebraron varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año de la siguiente manera:*

- 1. Desde el 02 de febrero de 1999 al 19 de diciembre de 1999;*
- 2. Desde el 17 de enero de 2000 al 29 de diciembre de 2000;*
- 3. Desde el 22 de enero de 2001 al 21 de diciembre de 2001;*
- 4. Desde el 16 de enero de 2002 al 15 de diciembre de 2002;*
- 5. Desde el 7 de enero de 2003 al 22 de diciembre de 2003;*
- 6. Desde el 16 de enero de 2004 al 24 de diciembre de 2004; Todos prorrogados en virtud de la ley automáticamente o por acuerdo entre los contratantes, finalizados debidamente y liquidados.*

*SEGUNDO: DECLARAR que entre el señor OVIDIO DE JESUS MAZO JARAMILLO ya identificado, y DUGOTEX S.A. EN REORGANIZACION, existieron también los siguientes contratos de trabajo a término fijo por un año:*

- 1. Del 24 de abril de 2005 al 24 de abril de 2006;*
- 2. Del 25 de abril de 2006 al 25 de abril de 2007;*
- 3. Del 26 de abril de 2008 al 26 de abril de 2009;*
- 4. Del 27 de abril de 2009 al 27 de abril de 2010;*
- 5. Del 28 de abril de 2010 al 28 de abril de 2011;*
- 6. Del 29 de abril de 2011 al 29 de abril de 2012;*
- 7. Del 30 de abril de 2012 al 30 de abril de 2013;*
- 8. Del 01 de mayo de 2013 al 01 de mayo de 2014;*
- 9. Del 02 de mayo de 2014 al 02 de mayo de 2015;*
- 10. Del 03 de mayo de 2015 al 03 de mayo de 2016; y*
- 11. Del 04 de mayo de 2016 al 02 de octubre de 2016, Todos prorrogados en virtud de la ley automáticamente o de común acuerdo por los contratantes, finalizados por decisión unilateral del empleador y el último por renuncia del trabajador.*

***TERCERO:** DECLARAR que entre el señor OVIDIO DE JESUS MAZO JARAMILLO, y DUGOTEX S.A. EN REORGANIZACION, existió un contrato de trabajo a término fijo entre 18 de octubre de 2016 y 17 de febrero de 2018, finalizado en forma legal por expiración del plazo pactado.*

***CUARTO:** DECLARAR parcialmente probada las excepciones de prescripción e inexistencia de la obligación, no así los demás medios exceptivos propuestos.*

***QUINTO:** ABSOLVER a DUGOTEX S.A. EN REORGANIZACION, de todas las pretensiones de la demanda instaurada en su contra por el señor OVIDIO DE JESUS MAZO JARAMILLO.*

***SEXTO:** las costas a cargo del demandante, para cuya liquidación se fijan agencias en derecho en el equivalente a un (1) SMLMV."*

Como sustento de su decisión, señaló que conforme a la prueba documental se podía colegir que entre el señor Ovidio de Jesús y la sociedad demandada, se celebraron en principio 5 contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, a partir de 1999, la mayoría de ellos, se fueron prorrogando, bien automáticamente o por común acuerdo entre las partes, debidamente preavisada su terminación y liquidados cada uno hasta el 22 de diciembre de 2003.

Agregó que, para dar origen a un sexto contrato, el 16 de enero de 2004 las partes acordaron un nuevo vínculo, con fecha de finalización de 15 de mayo de esa anualidad, el que se prorrogó automáticamente por el mismo término, del 16 de mayo al 15 de septiembre, con comunicación del 15 de agosto de 2004 donde se indicó su prórroga hasta el 24 de diciembre de 2004, liquidándose en aquella fecha, sin que se hubiese preavisado su terminación, luego frente a este hubo una prórroga automática por otros 4 meses, del 25 de diciembre de 2004 al 24 de abril de 2005, vencidos los cuales, de conformidad con el numeral 2 del artículo 46 del C.S.T, el vínculo se fue renovando al termino fijo de un año y así sucesivamente, por tanto, declaró que entre el señor Ovidio de Jesus Jaramillo y la Sociedad Dugotex, **a partir del 25 de abril de 2005 el vínculo contractual correspondió a un contrato de trabajo a término fijo de un año, mismo que se fue prorrogando sucesivamente en el tiempo hasta el 2 de octubre de 2016, fecha en la cual el demandante renunció, sin que se hubiese acreditado que la dimisión fue por coacción de la empresa.**

Seguidamente expuso que en virtud de lo anterior en cuanto a los salarios y prestaciones a que tendría derecho el actor, como se solicitan **reajustes** entre el 25 de abril de 2005 al 2 de octubre de 2016, **se afectaron por la prescripción extintiva** propuesta como excepción,

en la medida que **el derecho se hizo exigible el 3 de octubre de 2016, fecha de terminación del contrato, por lo que tenía el demandante para reclamar hasta el 03 de octubre de 2019 y la demanda se presentó el 13 de noviembre de dicho año, es decir, por fuera del término trienal dispuesto en el artículo 151 del CST.**

Manifestó además que conforme a la prueba obrante, se firmó un nuevo contrato a término fijo inferior a un año, **con fecha de inicio del 18 de octubre de 2016 hasta el 17 de febrero de 2017**, mismo que se prorrogó automáticamente en 3 oportunidades, **del 18 de febrero al 17 de junio siguiente; del 18 de junio al 17 de octubre del mismo año y del 18 de octubre de 2017 al 17 de febrero de 2018**, y que además obraba carta del 2 de enero de 2018 en la se le informó al trabajador que no sería prorrogado, documento que cuenta con su firma como constancia de recibo, luego, de conformidad con el artículo 46 del CST, fue terminado de forma legal, por expiración del plazo fijo pactado, por lo que se desestimó la pretensión de terminación ilegal e injusta y se absolvió de la indemnización por despido solicitada.

Finalmente, respecto al salario realmente devengado conforme a la historia laboral del trabajador y efectuados los cálculos de rigor, se hallaba que el promedio del salario devengado por el actor del 18 de octubre de 2016 al 17 de febrero de 2018 fue de \$1.218.662.00, por lo que razón le asistía a la accionada en haber liquidado las prestaciones sociales con una base \$1.219.023.00. Ello en atención a la variación de la remuneración mes a mes y de los factores constitutivos del mismo como horas extras, dominicales, etc.

**Inconforme con la decisión el apoderado del demandante interpuso el recurso de apelación,** reiterando que la relación laboral entre las partes se dio sin solución de continuidad, desde el 02 de febrero de 1999 hasta el año 2018, constituyéndose como una unidad contractual, pues conforme al acervo probatorio se puede concluir que el vínculo entre las partes fue único durante el tiempo y que las múltiples terminaciones y celebraciones de contratos fueron meras formalidades; así mismo con la prueba se pudo colegir que el empleador siempre tuvo una intención clara de mantener el vínculo contractual con su representado, así lo demuestran los contratos y la historia laboral del señor Ovidio de Jesús obrantes en el expediente, donde se puede determinar que los periodos de interrupción correspondían al tiempo vacacional que otorgaba la empresa, pues durante la vigencia de la relación laboral, que perduró por casi 20 años, nunca hubo interrupciones entre uno y otro, que superaran el mes, pese a que se celebraron innumerables contratos a término fijo que solo tenían por finalidad evitar la estabilidad del trabajador, lo que permitía despedirlo en cualquier tiempo, sin tener que pagar una indemnización considerable así como sucedió en el caso, donde el actor luego de dar casi toda su vida de trabajo a la empresa fue retirado de su cargo dejándolo a la intemperie y vulnerando sus derechos fundamentales al empleo digno y estable.

Agrega que su mandante siempre se desempeñó en las mismas labores desde el año 99 hasta el día de su desvinculación, así lo admitió la demandada al contestar el hecho tercero, y que frente a esto la jurisprudencia ha sido clara en señalar que en aquellos casos en que las interrupciones no sean superiores al mes deben tenerse como contratos aparentes o formales y no desvirtúan la unidad, no se puede hablar de dos contratos distintitos mientras no existan diferencias de objeto

contractuales y si las labores son las mismas no hay discrepancia sustancial, las cuales en este caso siempre fueron las de oficios varios, por lo que se debe declarar la nulidad de aquellos vínculos y reconocerse los derechos de una unidad contractual.

Precisa que en el caso cobra relevancia el principio de la realidad sobre las formas, máxime que cuando el legislador plasmó la prohibición de la renovación del contrato a término fijo inferior a un año a partir de su tercera prórroga, conforme al art. 46 del CST, lo que pretendida era evitar que los empleadores los suscribieran por lapsos inferiores a un año, de manera indefinida en el tiempo, menoscabando los derechos laborales y la estabilidad del trabajo de sus empleados, como sucedió en este caso, por eso se debió reconocer la relación sin solución de continuidad, y como consecuencia, otorgar la indemnización por terminación sin justa causa, al igual que las cesantías, las prestaciones sociales que no se pagaron y la respectiva sanción moratoria.

Posteriormente indica que el juez de primera instancia pasó por alto que la renuncia presentada por el actor en el año 2016 fue totalmente desvirtuada en el interrogatorio, y por la testigo Janet Patricia, pues ambos declararon que era una práctica de la empresa solicitar a los trabajadores renuncia para renovarles el contrato, y es que el principio de la realidad demuestra que solo hubo 15 días de interrupción, lo que evidencia la intención de continuidad, por lo que la relación se mantuvo hasta el 2018, luego la empresa la terminó de manera ilegal.

Concluye que, conforme a lo expuesto, en atención a los principios constitucionales, estabilidad de empleo, realidad sobre las formas, in dubio pro operario y favorabilidad, se debió declarar la unidad contractual

Del término **para presentar alegaciones** hizo uso **el apoderado del demandante** quien manifestó que la el vínculo se dio sin solución de continuidad desde el día 02 de febrero del año 1999 hasta el año 2018 constituyéndose como una unidad contractual; que se desconoció por parte del juzgador de primera instancia, que de las pruebas allegadas a sede judicial, acreditan que la relación laboral entre las partes siempre fue única y lineal durante el tiempo en que persistió y que las múltiples terminaciones y celebraciones de los contratos fueron meras formalidades.

Agrega que además con el acervo probatorio también se pudo colegir, que el empleador siempre tuvo una intención clara de mantener el vínculo contractual con su representado; así, lo demuestran los múltiples contratos y la historia laboral del actor, obrante en el expediente, observándose que la relación laboral perduró por casi 20 años, sin interrupciones entre un contrato y otro que superaran el mes; pese a que se celebraron innumerables contratos a término fijo inferior a un año que solo tenían como única finalidad evitar la estabilidad en el empleo de su mandante, lo que permitía despedirlo en cualquier tiempo sin tener que pagar una indemnización considerable.

Añade que en cuanto a la supuesta carta de renuncia que presentó el actor en el año 2016, se trató una mera formalidad o una simple simulación, y que en realidad las partes nunca tuvieron intención real de dar por terminado el vínculo, tal y como lo señaló su mandante en el interrogatorio de parte, y lo ratificó la señora Janeth Patricia Ruiz Machado quien en su testimonio indicó, que la empresa tenía la práctica de solicitarles a algunos de sus trabajadores la renuncia para poder así inicial un nuevo contrato; que además el testigo José Jesús Varón Jiménez si bien señaló que la renuncia del trabajador fue para que lo

pudieran liquidar porque tenía problemas de dinero, también informó que a menos de 15 días volvió a laborar.

Seguidamente reitera lo expuesto en el recurso de apelación y para dar soporte a sus argumentos transcribe a partes de las providencias de la Corte Suprema, SL4095 de 2020, SL814 de 2018 y SL981 de 2019, para solicitar se revoque la decisión y en su lugar se reconozca a favor de su representado, la indemnización por la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, los valores adeudados por concepto de prestaciones sociales, el valor de las cesantías que no le fueron consignadas al fondo y la sanción moratoria por dicha omisión.

Por su parte **el apoderado de la sociedad demandada** solicita confirmar la decisión primigenia en la medida que como se acreditó entre las partes y a través del tiempo se presentaron diferentes y diversas relaciones laborales independientes una de la otra, evidenciándose que siempre la intención de la empresa con las comunicaciones era preavisar y poner fin a cada uno de los contratos como se hizo regularmente.

En orden a decidir, basten las siguientes,

### **Consideraciones**

En el presente caso, el apoderado judicial plantea su inconformidad en la medida que, a su juicio, **la relación laboral que unió a las partes fue una sola sin solución de continuidad y no varios contratos a término fijo**, señalando que como consecuencia de ellos se debió reconocer la indemnización por terminación sin justa causa, **cesantías**,

**las prestaciones sociales que no se pagaron,** y la respectiva sanción moratoria.

En primer término, se debe aclarar que si bien en el recurso de apelación el abogado del actor esboza que a consecuencia de la unidad de contrato se le deben reconocer no sólo la sanción moratoria y la indemnización por despido injusto, **sino el pago de cesantías y prestaciones sociales no canceladas,** vale la pena tener claro que estos últimos pedimentos no fueron planteados como pretensiones, pues como se plasmó en los antecedentes de esta providencia, lo petitionado fue **indemnización por despido injusto por \$19.619.000.00 y**

*... el pago de la reliquidación de las prestaciones sociales teniendo en cuenta el salario realmente devengado, es decir, \$1.332.603.00 así:*

***Por cesantía: \$557,781.00***

***Por intereses a la cesantía: \$ 33.933.00***

***Por primas: \$557,781.00***

Más la indemnización moratoria y las costas del proceso, **no por cesantías y prestaciones no canceladas, sino su reajuste.** En esa medida, atendiendo a los principios de congruencia, consonancia, y en aras de la garantía al debido proceso y derechos de contradicción y defensa de la pasiva, al no ser la apelación la oportunidad para plantar nuevas súplicas, el **problema jurídico** en esta instancia se circunscribe a establecer si la relación laboral que unió a las partes fue una sola - sin solución de continuidad - y no varios contratos a término fijo como lo determinó el juez; en caso afirmativo, se analizará si hay lugar a la prosperidad de las **súplicas incoadas.**

Pues bien, frente al primer punto es de indicar que el empleador goza de libertad o autonomía para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación

de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley; y si bien, el contrato a término indefinido es la regla general de las vinculaciones laborales, tal y como lo establece el artículo 47 del C.S.T., también lo es que el legislador reguló otro tipo de modalidades, encontrándose entre ellas, el contrato a término fijo, el cual, goza de plena validez y eficacia, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, desarrolla y termina, conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST (ver sentencias SL8693-2014, SL3535-2015, SL5610-2016 y SL5262-2021).

En este tipo de vínculo, a diferencia de los contratos a término indefinido, la condición extintiva se concibe desde el mismo instante en el que los contratantes han celebrado el acuerdo de voluntades, pues convienen las condiciones y fijan de forma clara e inequívoca el término de duración de la relación, de manera que esa manifestación de voluntad surte efectos a partir de la suscripción del contrato.

No puede perderse de vista que de conformidad con el artículo 46 del C.S.T., el contrato suscrito a término fijo, conserva su esencia de ser temporal, independiente de las veces que el mismo sea prorrogado, al establecer dicha norma que si antes de la fecha del vencimiento del lapso acordado, la parte no avisa con una antelación no inferior a 30 días el animo de finiquitarlo, el mismo se prorroga, estableciendo la solemnidad de avisar, para la terminación, mas no para su renovación. Véase así el contenido de la norma:

*El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.*

**1. Si antes de la fecha 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 año, y así sucesivamente.* Resaltos intencionales fuera del texto.

De acuerdo con dicha preceptiva, **el vínculo no establece o determina el giro a la modalidad a un contrato a término indefinido, por el hecho de prorrogarse de manera indefinida en el tiempo**, así como tampoco, por no anunciarse la prórroga por escrito, pues, como ya se indicó, esto no es un requisito, debiéndose tener presente que las obligaciones y prohibiciones de cualquier contrato de trabajo están definidas por la ley y por el acuerdo entre las partes, siempre y cuando, lo pactado no esté en contra de tal regulación.

Sobre el particular en sentencia SL, 19 nov. 2008, rad. 34106, se explicó:

*Así las cosas, la Sala precisa lo siguiente: El contrato a término fijo inicial de tres meses que comenzó el 18 de mayo de 1999, venció el 18 de agosto del mismo año; como no hubo manifestación de terminación se prorrogó por otro término de tres meses que vencieron el 18 de noviembre de 1999; como tampoco hubo manifestación de finiquitarlo, se prorrogó nuevamente por el mismo término, venciendo el 19 de febrero de 2000; y como aquí tampoco se expresó la intención de finalizarlo, se prorrogó por última vez, por un período de tres meses, que vencieron el 18 de mayo de 2000; desde este momento y dado que igualmente no hubo preaviso por ninguna de las partes, el término fijo inicial se convirtió automáticamente en un año, que venció el 18 de mayo de 2001, el cual, y en razón a que asimismo no hubo el preaviso, se extendió por un año más que venció el 18 de mayo de 2002.*

*Ahora, frente a la última prórroga de un año, debe advertirse que el 21 de marzo de 2002, la empleadora le comunicó a la demandante que el contrato no sería prorrogado y que por lo tanto vencería el 17 de mayo de dicho año, no obstante lo cual, la trabajadora, llegada la última fecha mencionada, siguió laborando hasta el 18 de mayo de 2004.*

*Pues bien, el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, dispone que **el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito; que el término máximo que se puede pactar en cuanto a su duración es de tres***

***años, pudiendo ser renovado indefinidamente; que si antes de la finalización del plazo pactado, ninguna de las partes avisa a la otra con antelación no inferior a 30 días la intención de no prorrogar el contrato, éste se entiende renovado por un término igual al pactado inicialmente y así sucesivamente.***

*Empero, tratándose de contratos a término fijo inferiores a un año, estos únicamente pueden prorrogarse por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, es decir vencidas las prórrogas legalmente permitidas, el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.*

***Entonces, para finalizar un contrato a término fijo por cualquiera de las partes, es necesario que con antelación no inferior a 30 días, la parte que tiene la intención de terminarlo manifieste a la otra esa determinación, de manera que vencido el plazo pactado o el que corresponde a la prórroga, el contrato de trabajo debe entenderse finalizado.*** Resaltos fuera de la sentencia.

Lo que fue reiterado en la SL1935-2018, así:

*"Debe precisarse que la prórroga indefinida de un contrato a término fijo no superior a los 3 años que menciona la referida disposición legal, no modifica su modalidad y por tanto no muta a indefinido, tal como lo sostuvo esta Corporación en sentencia CSJ SL 7 jul. 1998 rad. 10825, al explicar lo siguiente:*

*Si lo que pretende el censor es sostener que un contrato a término fijo no puede superar con sus prórrogas un tiempo total de tres años, su entendimiento resulta equivocado, pues tal tope solo hace referencia al pacto inicial, ya que la norma en cuestión (art. 46 CST subrogado hoy por el artículo 3 de la Ley 50 de 19909), contempla expresamente la figura de la renovación y su repetición en forma indefinida, lo cual conduce a concluir que un contrato a término fijo no pierde su condición de tal por el hecho de ser prorrogado sucesivamente más de tres veces."*

Y entre otras, en la SL2995-2020, se dijo:

***No obstante, debe tenerse en cuenta que el hecho de que se presenten renovaciones indefinidamente a un contrato a término fijo, en ningún momento afectará su esencia y su temporalidad, así como tampoco lo convertirán en un convenio a término indefinido. De ahí que las sucesivas renovaciones en ningún momento puedan afectar la facultad que tienen las partes de dar por terminado el nexa, por vencimiento del plazo, en los términos descritos previamente.***

*/.../*

*Conforme a lo anterior, no queda duda que los contratos de trabajo a término fijo mantienen su modalidad con independencia de las sucesivas prórrogas que se susciten, sin que sea posible considerar la mutación a un contrato de*

*término indefinido ni desconocer la facultad con la que cuentan las partes de darlo por finalizado, a través del preaviso en los términos del artículo 46 del CST.” Véase sobre el particular también la SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, SL, 5 may. 2006, rad. 27034, y SL15610-2016, SL3663-2021 y SL5262-2021, entre otras.”*

Ahora, no sobra resaltar que en lo que se refiere a la **solución de continuidad del contrato de trabajo**, es indiscutible que no existe norma alguna que señale de cuánto es el tiempo que debe presentarse para que realmente exista una interrupción de la relación laboral, sin embargo, la Sala de Casación Laboral, desarrolló un criterio jurisprudencial, contenido en sentencia SL981-2019, reiterado, entre otras en la SL1450-2019, en donde estableció que:

*“... En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, **como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral...**”*

Y frente a la unidad contractual, la alta Corporación en sentencia SL4095-2020 razonó:

*“Cuestiona el demandante, en el recurso de apelación: i) que la relación laboral fue continua, puesto que pese a que se celebraron varios contratos de trabajo a término fijo lo cierto es que siempre se mantuvo el objeto del mismo; ...*

*Le corresponde a la Sala entonces resolver si existió un solo contrato de trabajo, pese a suscribirse varios a términos fijo y luego uno indefinido, ....*

*Es incuestionable que, tal como lo ha reconocido la jurisprudencia de esta Corporación, el contrato de trabajo a término fijo «[...] es una de esas modalidades contractuales autorizadas por el legislador, que no ha perdido legitimidad y que puede ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades, dentro de los precisos límites establecidos legalmente» (CSJ SL3535-2015).*

*Pero, también ha expresado que esa libertad de elegir la modalidad contractual no es absoluta para el empleador, en la medida en que ella no puede servir de mecanismo para desconocer los derechos de los trabajadores. Ha dicho, asimismo, que el juez debe examinar si materialmente existió unicidad en el contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias, pues no en pocas ocasiones se han adoptado estas prácticas «[...] con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse al*

*momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo» (CSJ SL806-2013).*

*Al respecto, en la sentencia CSJ SL814-2018 explicó:*

*Por ello, en conclusión, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones de su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como mera estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador.”*

Conforme con lo expuesto, en el caso concreto, la prueba documental obrante en el plenario, da cuenta de lo siguiente:

- Se aprecia contrato de trabajo No. 7929627 a término fijo por 4 meses, con fecha inicial, 2 de febrero de 1999 al 1 de junio del mismo año (En archivo 09. Pdf, en la página 33), vínculo respecto del cual no se observa aviso de su no prórroga, luego se extendió automáticamente por un periodo igual, esto es, del 2 de junio de 1999 al 1 de octubre de la misma anualidad. En el mismo archivo 09. pdf, en la página 34 obra adenda al contrato inicial del 10 de agosto de 1999, en el que las partes acordaron, de común acuerdo, ampliarlo hasta el 19 de diciembre de la misma anualidad, suscrito por el representante de la empresa, el accionante y un testigo. En la página siguiente, obra comunicación fechada 6 de noviembre de 1999, esto es, con una antelación superior a 30 días, la hoy demandada informa al trabajador su intención de no prorrogarlo, documento que cuenta con la firma del demandante, así mismo en la página 36 reposa **la liquidación definitiva del 19 de diciembre de 1999, por valor de \$672.164.00**, igualmente suscrita por el trabajador.
- Se evidencia un segundo contrato, No. 7710544 celebrado a término fijo, con fecha de iniciación el 17 de enero de 2000 y fecha final, 16 de mayo de la misma anualidad, prorrogado automáticamente por un lapso igual, desde mayo 17 de 2000 al 16 de septiembre del mismo año, obrando además pacto

entre las partes del 4 de agosto de 2000, en el cual se acuerda extenderlo hasta el 29 de diciembre del mismo año (en archivo 09. Pdf, en las páginas 37 y 38). En la página 39 reposa carta del 11 de noviembre del 2000 donde se le comunica al trabajador la no prorroga y la intención de no mantenerlo en el tiempo, que cuenta con firma igualmente del demandante, además obra la respectiva **liquidación de prestaciones y demás acreencias laborales, con fecha del 16 de diciembre de 2000**, suscrito también por el trabajador en señal de recibo, y la firma de dos testigos (Archivo 09. Pdf, pág. 40).

- Seguidamente reposa contrato Nro. 11116271, suscrito por las partes, en el que se pactó vínculo laboral a término fijo inferior a un año, 4 meses, desde el 22 de enero de 2001 al 21 de mayo del mismo año. (Archivo 09. Pdf, pág. 40), prorrogándose automáticamente por un periodo igual, entre el 22 de mayo de 2001 al 21 de septiembre, advirtiéndose además que las partes, el 12 de agosto de 2001 prorrogaron lo ampliaron por mutuo acuerdo hasta el 29 de diciembre de 2001, con las firmas de ambas y dos testigos (folio 42 archivo pdf 09.) Está también acreditado que previo al vencimiento del plazo fijado y con la debida antelación, el 7 de noviembre de 2001, la sociedad demandada comunicó la terminación del contrato, indicando que no sería prorrogado, carta con firma de recibido del señor Ovidio. Y a consecuencia de la finalización se halla también **la liquidación de prestaciones folio 44 del 28 de dic de 2001, por valor de \$\$946.826**, igualmente firmada por la empresa, el trabajador y un testigo (paginas 43 y 44, archivo pdf 09.)
- Obra otro contrato a término fijo, el Nro. 1812179 celebrado entre las partes, entre el 16 de enero de 2002 al 15 de mayo de esa calenda, el que se prorrogó automáticamente por un periodo igual, del 16 de mayo 2002 al 15 de septiembre del mismo año, teniéndose que el 12 de agosto de la misma anualidad lo ampliaron de mutuo acuerdo hasta el 15 de diciembre del año 2002, acreditándose también que en escrito del 10 de noviembre de 2002 la sociedad accionada informó el vencimiento y la decisión de no prorrogarlo con firma del ex

trabajador (folios 46 y 47 archivo pdf 09.) así como la respectiva **liquidación de prestaciones sociales por \$893.040.oo.** (página 48 archivo pdf 09.)

- En la página 49 del mismo archivo pluricitado, reposa contrato numero 1321117724, celebrado por las partes por termino inferior a un año, de enero 7 de 2003 a mayo 6 de 2003, el cual fue prorrogado automáticamente por un periodo igual, del 7 de mayo 2003 al 6 de septiembre de 2003, allegándose además escrito del 1 de agosto del mismo año donde por acuerdo mutuo amplía el plazo hasta el 22 de diciembre del año 2003 (página archivo pdf 09.), y en comunicación del 20 de noviembre de 2003, la sociedad informa al trabajador el vencimiento y la decisión de no prorrogarlo, suscrito también por el señor Ovidio (página 50 archivo pdf 09.) con la respectiva **liquidación del contrato de prestaciones sociales del 22 de diciembre de 2003 por valor de \$856.795.oo.** firmada por el trabajador y un testigo. (página 51 y 52 archivo pdf 09.)
- Se trajo un sexto contrato a término fijo, identificado bajo el número 13209979, con fecha de inicio del 16 de enero de 2004 y fecha de finalización, 15 de mayo del mismo año, el que se prorrogó por otros 4 meses automáticamente, del 16 de mayo al 15 de septiembre de la misma anualidad (página 53 archivo pdf 09.). Así mismo, obra adenda con fecha 15 de agosto de 2004 donde se indica que se prorrogará hasta el 24 de diciembre de 2004. (página 54 archivo pdf 09.)

Luego reposa documento, a folio 55, con la misma fecha en el que se indica:

“

El contrato que tiene suscrito con la empresa C.I. DUGOTEX S.A. y que vence el día 15 de septiembre de 2004, será prorrogado hasta el día 24 de diciembre de 2004.

”

Es decir, reitera lo ya indicado. En la página **siguiente esta la liquidación de prestaciones sociales con fecha del 24**

**de diciembre de 2004**, indicando motivo del retiro: vencimiento del contrato. (Archivo 09 pdf. Pág. 56). **Luego frente a este no obra preaviso de terminación.**

- A folio 57 del mismo archivo, reposa contrato número 15496366, a término fijo inferior a un año, del enero 11 de 2005 a mayo 10 de 2005, el cual fue prorrogado automáticamente por un periodo igual, del 11 de mayo 2005 al 10 de septiembre de 2005, allegándose escrito del 4 de agosto del mismo año, donde por acuerdo mutuo se prorrogó el plazo hasta el 23 de diciembre del año 2005 (página 59 archivo pdf 09.), **sin que obre preaviso de su terminación.** Posteriormente se halla la respectiva **liquidación de prestaciones sociales del 26 de diciembre de 2005 por valor de \$877.658.oo.** (página 60 archivo pdf 09.)
- En la página 61, se aprecia contrato Nro. 15465278, celebrado por las partes, inferior a un año, de enero 13 de 2006 a mayo 12 de 2006, y comunicación del 29 de noviembre de 2006, donde la sociedad informa al trabajador que vence el 30 de diciembre de la misma anualidad y la decisión de no prorrogarlo, (página 63 archivo pdf 09.) con la respectiva **liquidación de prestaciones sociales del 28 de diciembre de 2006 por valor de \$1.399.906.oo.** firmado por el trabajador. (página 64 archivo pdf 09.)
- contrato a término fijo inferior a un año Nro. 16978220, con iniciación de labores del 01 de enero de 2007 hasta el 30 de abril de 2007, comunicación del 30 de julio del mismo año, en que se indica, que vence el 31 de agosto de 2007, pero sería prorrogado hasta el 23 de diciembre de la misma anualidad, **y liquidación con fecha del 27 de diciembre de 2007 por \$1.781.722.oo** (páginas 65-67 archivo pdf 09.)
- contrato en los mismos términos, del 14 de enero de 2008 al 13 de mayo del mismo año, y comunicación del 22 de noviembre de 2008, donde la empresa informa al trabajador que vence el 23 de diciembre de la misma anualidad, y la decisión de no prorrogarlo, con la respectiva **liquidación de**

**prestaciones sociales del 23 de diciembre por valor de \$1.554.539.oo.** firmado por el trabajador. (páginas 69-74 archivo pdf 09.)

- Para el año 2009, continúan los mismos contratos, del 13 de enero de 2009 al 12 de mayo del mismo año; carta del 8 abril comunicando su no prorroga, y la respectiva **liquidación de prestaciones sociales del 12 de mayo por valor de \$1.118.611.oo.** Seguidamente obra otro contrato a término fijo, del 20 de mayo de 2009 al 19 de septiembre y **liquidación de prestaciones sociales que reza fecha de inicio 20 de mayo de 2009 y fecha de retiro 19 de mayo de 2010 por valor de \$1.382.423.oo.** (páginas 81-84 y 92 archivo pdf 09.), y luego un siguiente contrato a término fijo del 20 de mayo de 2010 al 19 de septiembre del mismo año, con la respectiva **liquidación de prestaciones sociales que reza fecha de inicio 20 de mayo de 2010 y fecha de retiro 19 de mayo de 2011 por valor de \$1.676.695.oo.** (página 55 archivo 03 Expediente digitalizado pdf.)
- Reposo contrato a término fijo entre 9 de junio de 2011 al 8 de octubre del mismo año, comunicación del 27 de agosto de 2012, informando que vence el 8 de octubre de dicho año, por lo cual no sería prorrogado. Igualmente obra la **liquidación de prestaciones de aquel que refiere fecha de inicio 09 de junio de 2011 y fecha de retiro 8 de octubre de 2012 por valor de \$2.724.138.oo.** (páginas 93-98 archivo pdf 09.)
- Se encuentra otro acuerdo en iguales condiciones del 1 de noviembre de 2012 al 28 de febrero de 2013 suscrito entre las partes; comunicación del 3 de enero de 2014 donde la empresa le indica al trabajador que el contrato que vence el 28 de febrero de 2014 no sería prorrogado. Se aprecia también **liquidación de prestaciones de aquel que dispone, fecha de inicio 1 de noviembre de 2012 y fecha de retiro 1 de marzo de 2014 por valor de \$1.165.190.oo** (páginas 99-105 archivo pdf 09.)

- Para el 22 de marzo de 2014, se suscribe nuevo contrato a término fijo, con terminación a 21 de julio del mismo año; carta del 27 de mayo de 2015 en la que la sociedad le comunica al trabajador que el contrato que vence el 21 de julio de 2015 no sería prorrogado. Se aprecia también **liquidación de prestaciones que dispone, fecha de inicio: 22 de marzo de 2014 y fecha de retiro: 21 de julio de 2015 por valor de \$2.941.367.00** (páginas 101-111 archivo pdf 09.) Luego para el 3 de agosto del mismo año se suscribe otro contrato inferior a un año con fecha de finalización: 2 de diciembre de 2015; comunicación del 22 de junio de 2016 en la que la empresa le expone al actor que el contrato que vence el 2 de agosto de 2016 no sería prorrogado. (páginas 112-116 archivo pdf 09.)

En el folio 117, obra carta de renuncia voluntaria del 28 de septiembre de 2016, en la que el actor informa:

“  
Yo OVIDIO DE JESUS MAZO JARAMILLO identificado con  
Ced: 70540134 presento mi renuncia voluntaria al cargo  
que vengo desempeñando como Auxiliar de Seguridad  
a partir del día 02 de Octubre de 2016.  
”

Se aprecia luego **liquidación de prestaciones que dispone, fecha de inicio: 03 de agosto de 2015 y fecha de retiro por renuncia voluntaria: 2 de octubre de 2016 por valor de \$2.299.774.00.** (Páginas 118 archivo pdf 09.)

Pues bien, de las pruebas hasta aquí examinadas se evidencia que, en la multiplicidad de convenios celebrados, el cargo para el cual fue contratado el trabajador siempre fue el mismo (auxiliar de seguridad o

vigilante/oficios varios) y aunque en ocasiones se le cambio el nombre, siempre ejecutó las mismas funciones como vigilante, tal y como lo ratificaron todos los testigos traídos por ambas partes (**Yaneth Patricia Ruiz Machado; Martin Guillermo Hoyos Zuluaga; José Jesús Barón Jiménez**) y la representante legal de la empresa (**Claudia Arango López**); además, de los convenios referenciados se desprende que la entidad demandada hacía firmar el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y las prórrogas, sin dejar que se prolongara el año sin justificación alguna, y nuevamente lo vinculaba con **interrupciones mínimas, inferiores a un mes**, que más bien la Sala entiende que eran por los periodos de vacaciones, como además lo señaló el declarante traído por la sociedad demandada, **Martin Guillermo Hoyos Zuluaga**, vendedor de la empresa, quien cuando se le interrogó: *"Sabe esos contratos cada cuanto le eran liquidados al señor Ovidio R/ cada 4 meses y si se veía la necesidad de tenerlo, otros 4 meses, hasta que tuviera los 16 meses, ya prácticamente salía, no sé qué tiempo salían a vacaciones, tengo entendido que 3 o 4 semanas."* (min 1.20:40). Y en el mismo sentido se manifestó la testigo Yaneth Patricia Ruiz Machado: quien expuso: *"Que conocimiento tuvo del contrato o contratos que se le hicieron al señor Ovidio en Dugotex S.A R/ los contratos que nosotros funcionábamos allá eran a término de 4 meses, renovados y salíamos prácticamente cada 16 meses como a un descanso una terminación de contrato y volvíamos a ingresar, eso ocurría con Ovidio..."* En esa medida, y bajo el principio reconocido constitucionalmente en el artículo 53 superior, de la primacía de la realidad sobre las formas, y en el 24 del Código Sustantivo del Trabajo, se entiende que, en verdad, la demandada irrumpió la continuidad de la relación laboral sin respaldar su decisión pues, como se advirtió, **el demandante volvía siempre a la misma área contratada por un periodo de casi 17 años, entre el 2 de febrero de 1999 hasta el 2 de octubre de 2016**, sin que la unidad contractual pueda predicarse de todos los vínculos de trabajo, pues si bien, a folio 119, obra otro acuerdo a término fijo inferior a un año, del

18 de octubre de 2016 hasta febrero 17 de 2017, **el que según respuesta se amplió automáticamente en 3 oportunidades, del 18 de febrero al 17 de junio siguiente, del 18 de junio de 2017 al 17 de octubre del mismo año y del 18 de octubre de 2017 al 17 de febrero de 2018, y a folio 123 se encuentra comunicación de la empresa, del 2 de enero de 2018, al trabajador en la que le informan la no prorroga del vínculo. Para el 2 de octubre de 2016, se presenta la renuncia del accionante, y si bien este afirma "que lo hizo porque la empresa así se lo indicaba para continuar laborando",** ello por sí sólo no acredita que su consentimiento estuviese viciado, y es que contrario a lo que considera el recurrente, la sola afirmación del trabajador no basta, y es que no puede perderse de vista que la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, **y en caso de alegarse la intimidación, esta deberá ser probada de manera fehaciente, al interior del proceso.** Al respecto, cabe considerar que la intimidación en materia laboral supone que un superior, compañero o subordinado utilice la violencia o el chantaje para manipular, o intencionalmente, crear en el trabajador sentimientos de miedo, incapacidad o temor, lo que no fue acreditado, pues la única testigo allegada por el demandante frente al caso específico, informó:

*"Usted también hace referencia a unas cartas de renuncia que presentó el señor Ovidio. ¿Tuvo conocimiento si él fue obligado o coaccionado para esas renunciaciones? **R/** o sea, entre comillas, si puede decirse que, si puede ser como obligado, porque o sea a nosotros nos decían vengan, pero como de palabras entre ellos y nosotros, donde nos decían como van a cumplir esta fecha y como no se puede salir en esa fecha entonces me colaboran, entonces nos decían como redactábamos la carta, nos decían yo fulano de tal renuncio voluntariamente al contrato, para tal fecha se ingresa. A todos les cumplían, pero a mi si nunca me cumplieron ese contrato.*

*(...)*

*¿Usted manifiesta de que el señor Ovidio renunció en varias ocasiones al trabajo, sabe en cuantas ocasiones presentó carta de renuncia? **R/ no yo no tengo conocimiento si renunciaría, renunciaría una vez, pero no tengo conocimiento.** Y usted estaba presente en ese momento que él supuestamente dice usted, presentó renuncia y que no sabe cuántas veces lo hizo **R/no, o sea yo no tengo presente, o sea nosotros escuchábamos porque éramos un grupo de ventas,***

*pero él estaba en un punto diferente al mío, él estaba ubicado en el Parque Berrio y yo me ubicaba en Itagüí"*

Y los otros dos declarantes expusieron no tener conocimiento al respecto, luego no fue acreditado que la renuncia presentada por el actor hubiese sido por coacción u obligado por su empleador. En ese orden de ideas, habrá **revocarse** los numerales primero y segundo para en su lugar, declarar que entre Ovidio de Jesús Mazo Jaramillo y Dugotex S.A. en reorganización, existió una relación laboral indefinida, entre el 2 de febrero de 1999 y el 2 de octubre de 2016, finalizada por renuncia del trabajador. Así mismo, se confirmará el numeral tercero, en la medida que, conforme a la prueba ya referida, posterior a la finalización del vínculo anterior ya anotado, entre el señor OVIDIO DE JESUS MAZO JARAMILLO, y DUGOTEX S.A. EN REORGANIZACION, existió un contrato de trabajo a término fijo entre 18 de octubre de 2016 y 17 de febrero de 2018, finalizado en forma legal por expiración del plazo pactado, pues como se indicó el 8 de enero del mismo año se informó al trabajador conforme a la ley, con una antelación no inferior a 30 días, su intención de terminarlo, por lo que vencido el plazo pactado, el contrato de trabajo finalizó, probándose además, que fue efectivamente liquidado y pagado al trabajador, como los demás, con todas las prestaciones y acreencias laborales de ley, así:

DUGOTEX S.A.				LIQUIDL.REP	
LIQUIDACION Y PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES					
EMPLEADO:	70540134	MAZO JARAMILLO OVIDIO DE JESUS	BASES PARA LIQUIDACION:		
FECHA DE INGRESO:	18/10/2016	SUELDO PROMEDIO \$	832,000	CESANTIAS \$	1,219,023
FECHA DEL RETIRO:	17/02/2018	AUX.TRANSPORTE \$	88,300	INT.CESANTIAS \$	159,150
DIAS TRABAJADOS :	480,0 -0.00	PROMEDIO OTROS DEVENGADO \$	298,723	VACACIONES \$	1,211,961
CLASE DE CONTRATO:	FIJO	TOTAL \$	1,219,023	PRIMA LEGAL \$	1,219,023
ULTIMO SUELDO:	832,000				
ULTIMO CARGO:	AUXILIAR DE SEGURIDAD	E-MAIL: ovidio1028@hotmail.com			
MOTIVO DEL RETIRO:	VENCIMIENTO CONTRATO FIJO	CELULAR: 3006119331			
CUENTA:	225140144	MEDELLIN (			
CON	NOMBRE	CANTIDAD	DEVENGADOS	DEDUCCIONES	
01	SUELDOS	2.00	55,467	0	
05	HORAS EXTRAS DIURNAS ORDINARIAS	62.50	270,833*	0	
09	HORAS DOMINICALES O FESTIVAS	32.50	197,166	0	
10	DÍA ADICIONAL	1.00	27,733	0	
22	VACACIONES EN DINERO	20.05	810,188	0	
02	AUXILIO DE TRANSPORTE	17.00	50,036	0	
24	CESANTIAS	47.00	159,150	0	
25	INTERESES SOBRE CESANTIAS	47.00	2,493	0	
18	PRIMA LEGAL	47.00	159,150	0	
41	APORTE PENSION	0.00	0	-38,688	
42	APORTE SALUD	0.00	0	-38,688	
* Subtotal Empleado *			1,732,218	-77,376	
			NETO A PAGAR -->	\$	1,654,842

En virtud de lo anterior, tampoco procedería **la condena a indemnización por despido injusto**, en la medida que como se concluyó, existieron dos vinculaciones laborales entre las partes, la primera a término indefinido que finalizó por renuncia voluntaria del trabajador el 2 de octubre de 2016, y la segunda a término fijo que finiquitó por vencimiento del plazo pactado, **debiendo entonces confirmarse** en este aspecto la decisión primigenia.

Frente a los **reajustes de prestaciones** solicitados en la demanda:

*"SEGUNDO: Se CONDENE a la SOCIEDAD DUGOITEX S.A. Representada legalmente por PEDRO DOSE DUQUE GOMEZ o por quien haga sus veces, a pagarle al señor OVIDIO DE DESUS MAZO DARAMILLO identificado con la c.c. Nro. 70.540.134, al pago de la RELIQUIDACION de las prestaciones sociales teniendo en cuenta el salario realmente devengado es decir \$1,332,603.00 así:*

*Por cesantía: \$557,781.00*

*Por intereses a la cesantía: \$ 33.933.00*

*Por primas: \$557,781.00*

Soportadas en el hecho cuarto:

CUARTO: El salario pactado con mi poderdante fue el salario mínimo, pero según certificación emanada del fondo de pensiones al que está afiliado el actor, recibía en promedio la suma de UN MILLON NOVECIENTOS MIL PESOS M.L. (\$1.332.603.00).

Atendiendo a las declaraciones anteriores, tampoco están llamados a prosperar pues, en primer término, no se demostró el salario anunciado, dado que de los certificados del fondo de pensiones, se extraen los salarios variables del actor que obedecían efectivamente a los factores reconocidos, que se compadecen, conforme a todas las liquidaciones allegadas, con el salario básico pactado, más auxilio de transporte, recargos por horas extras distintos para cada anualidad y, aunado a lo anterior, si aún en gracia de discusión se tuviera por cierto el valor afirmado en la demanda como salario, tampoco prosperaría tal pretensión en la medida que los **reajustes** solicitados se encuentran

prescritos en relación al primer vínculo laboral, pues se hicieron exigibles a la terminación del contrato, el 03 de octubre de 2016, por lo que el demandante tenía para reclamar hasta el 03 de octubre de 2019, y la demanda se presentó el 13 de noviembre del mismo año, es decir, superando el trienio establecido en la ley.

Finalmente, en relación con el pago de **indemnización moratoria** consagrada en el art. 65 del C.S.T., **por el pago deficitario de las de prima de servicios desde el 30 de junio de 2017**, habrá de confirmarse la absolución, pues como se vio en la liquidación antes referida, aportada por ambas partes, al trabajador se le pagó tal concepto, así como los demás correspondientes al tiempo laborado, sin que se hubiese demostrado por parte del interesado, el monto salarial superior al que hace alusión.

Sin costas en esta instancia al no haberse causado.

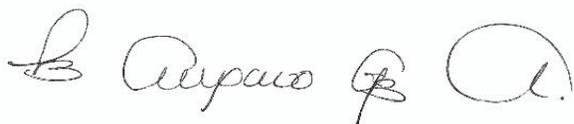
En mérito de lo expuesto, la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **revoca** los numerales primero y segundo de la decisión de primera instancia que se revisa, para en su lugar, declarar que entre el señor Ovidio de Jesús Mazo Jaramillo y Dugotex S.A. en reorganización, existió una relación laboral indefinida, entre el 2 de febrero de 1999 y el 2 de octubre de 2016, finalizada por renuncia del trabajador. **En lo demás se confirma**

Sin costas en esta instancia al no haberse causado.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto

por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto  
AL2550-2021.

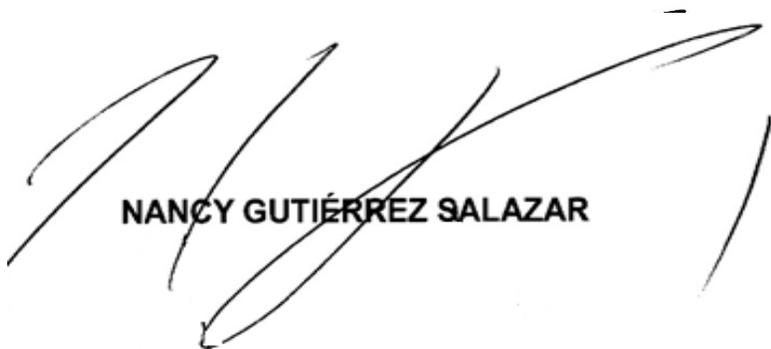
Las magistradas (firmas escaneadas)



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**



**NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR**