

**TEMA: PREAVISO** - En los contratos en los que el plazo de vigencia de la relación de trabajo está preestablecido, sea por acuerdo entre las partes o por disposición de la Ley, este no es exigible. / **EXPIRACIÓN DEL PLAZO PACTADO** - no constituye un despido, esto es, la terminación por decisión unilateral del empleador, sino un modo de cancelación legal del vínculo laboral. /

**HECHOS:** Pretende el demandante se declare que entre las partes existió un contrato laboral a término indefinido; se condene al reintegro del señor Rubén Darío Zuleta Arango al cargo que desempeñaba o uno de mejor categoría, sin solución de continuidad, con el pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales. El Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, declaró probada la excepción de improcedencia del reintegro por terminación del contrato de trabajo por una causa legal y absolvió a Metroparques E.I.C.E. de las pretensiones formuladas en su contra por el señor Zuleta Arango.(...) El asunto a dirimir radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si como afirma la apoderada del demandante, hay lugar a ordenar el reintegro del señor Rubén Darío en aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno.

**TESIS:** La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL3035-2019, reiterando su jurisprudencia precisó que "...es evidente que la terminación del contrato de trabajo en el caso de los trabajadores oficiales invocando el vencimiento del plazo presuntivo no puede tenerse como un despido sin justa causa, tan es así que en tal caso no se genera el pago de indemnización alguna...". Sin que se requiera en estos casos el preaviso, tal como lo ha señalado la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la Sentencia SL2406-2019, donde indicó que en los contratos en los que el plazo de vigencia de la relación de trabajo está preestablecido, sea por acuerdo entre las partes o por disposición de la Ley, no se exige "...como si ocurre en el caso de trabajadores particulares, la obligación de preavisar por escrito a la otra su determinación de no prorrogar o finiquitar el contrato a término fijo y, menos aún, con alguna específica antelación...". De acuerdo con lo expuesto, no es procedente el reintegro pretendido por el demandante, ya que la terminación del contrato de trabajo se dio por vencimiento del plazo fijo pactado, tratándose de causa legal, acorde a lo establecido en la normatividad aplicable y jurisprudencia del órgano de cierre de la especialidad laboral; tal como explicó el Juez de Primera Instancia. Adicionalmente, no le asiste razón a la recurrente respecto a que la ambigüedad del Reglamento Interno de Trabajo impera sobre la normatividad que regula la relación laboral entre las partes, supuesta ambigüedad que no precisó; no obstante, si se revisa el contenido del numeral 2º del artículo 9º citado en la demanda y analizado por el Juez, éste regula la duración del contrato de trabajo por tiempo determinado o término fijo, en los siguientes términos: "...su plazo no podrá exceder de dos (2) años, pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios a la Entidad, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, por periodos sucesivos de seis meses, por tiempo indefinido..."; siendo precisamente la situación que aquí se presentó, esto es, se trató de un plazo fijo pactado inicialmente por seis meses, que se renovó por varios periodos iguales al no haber disposición en contrario de las partes. Sin que sea válido entender, como pretende la parte actora, se convierta en un contrato a término indefinido en el tiempo, pues el espíritu de la norma es dar protección a quienes tienen contratos inferiores a seis meses que son prorrogados, para que tengan estabilidad mínima por ese lapso. En cuanto a que el demandante se encontraba en situación difícil por la salud su madre, la que fue puesta en conocimiento del

empleador y que la pandemia fue desfavorable para muchas personas, expidiéndose normas que imperaban sobre aquellas de carácter ordinario; debe decirse que se entiende la situación difícil que pudo haber vivido el demandante, pero el hecho de coincidir la terminación del vínculo con tales circunstancias de orden familiar y social, no tornan en ilegal la decisión del empleador demandado quien actuó con fundamento en el ordenamiento jurídico. Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente confirmar la Sentencia de primera instancia en todas sus partes.

M.P. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 05/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
Rama Judicial del Poder Público



**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**  
Medellín, cinco (5) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

**SENTENCIA**

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **RUBÉN DARÍO ZULETA ARANGO**  
**Demandada** : **METROPARQUES Empresa Industrial y  
Comercial del Estado**  
**Radicado** : **050013105 021 2021 00369 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y** : Labora Individual – Reintegro, terminación  
**Subtemas** : de contrato de trabajo con plazo presuntivo -  
**Decisión** : Confirma Sentencia absolutoria  
**Sentencia No** : 58

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO (en ausencia justificada) y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el

## **ANTECEDENTES**

### **Pretensiones:**

Se declare que entre las partes existió un contrato laboral a término indefinido; se condene al **reintegro** del señor Rubén Darío Zuleta Arango al cargo que desempeñaba o uno de mejor categoría, sin solución de continuidad, con el pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, costas procesales.

### **Hechos relevantes:**

Se afirma que el demandante suscribió contrato laboral a término fijo desde el día **21 de mayo de 2014** por un periodo de seis (6) meses, **finalizado el mismo día y mes del año 2020**; se desempeñó en el cargo de Analista de Sistemas Nivel Técnico Grado 2; fue despedido por la demandada sin tener en cuenta la naturaleza del contrato, así como, lo dispuesto en el artículo 9° de la Convención Colectiva 2020-2021 y numeral 2° del artículo 9° del Reglamento Interno de Trabajo; la terminación se dio con un preaviso de solo dos (2) días, tratándose de trabajador que prestó los servicios durante cerca de seis (6) años, su madre se encontraba en cuidados paliativos, en una situación de pandemia de conocimiento público, por lo que requirió al empleador mediante dos derechos de petición y una Acción de Tutela invocando los derechos al mínimo vital y la seguridad social, sin tener la más mínima consideración.

### **Respuesta a la Demanda:**

**Metroparques E.I.C.E.** a través de apoderada judicial, aceptó la existencia, la modalidad del contrato de trabajo y sus extremos temporales, explicando que estuvo regulado por la Ley 6ª de 1945, Ley 64 de 1946 y demás normas propias del trabajador oficial; aclaró que el cargo contratado fue Auxiliar Administrativo Nivel Técnico Grado 02, **la desvinculación se dio por la expiración del plazo pactado**, siendo una terminación legal conforme al literal a) del artículo 47 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945 en armonía con el Decreto 1083 de 2015, sin que exista norma que exija al empleador dar aviso al trabajador oficial con anticipación de 30 días o menos a la prórroga del contrato, entendiéndose que debe ser antes del vencimiento del plazo. Se opuso a las pretensiones de la demanda y para su defensa formuló las excepciones denominadas terminación del contrato por expiración del plazo pactado o fijo, inexistencia de despido sin justa causa, falta de causa o título para el reintegro y pago de acreencias laborales, prescripción, pago total de la obligación.

### **Sentencia de Primera Instancia:**

**El Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín,** declaró probada la excepción de improcedencia del reintegro por terminación del contrato de trabajo por una causa legal y **absolvió a Metroparques E.I.C.E.** de las pretensiones formuladas en su contra por el señor Zuleta Arango, a quien impuso condena en Costas fijando las agencias en la suma de \$100.000 en favor de la demandada.

El *a quo* explicó en términos generales que la Convención Colectiva de Trabajo aportada adolece de un requisito *ad substantiam actus* o de validez, puesto que no hay constancia de recibido en el Ministerio del Trabajo y por ello no produce efectos, según el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo; no obstante, al analizar lo referente a la estabilidad laboral consagrada en favor de todos los trabajadores de la entidad, incluyendo quienes no acrediten afiliación a una organización sindical como el demandante, concluyó que la terminación del contrato de trabajo puede darse por justas causas y también por causa legal, como ocurrió en este caso, por expiración del plazo pactado que se había venido prorrogando por periodos de seis (6) meses, sin que se exija un preaviso para el caso de los trabajadores oficiales; precisando el Juez que si bien mediaba una situación penosa por la salud de la madre del demandante, lo cierto es que su empleador actuó conforme a las normas que la facultaban para finalizar el vínculo laboral.

### **Recurso de Apelación:**

**La apoderada del demandante solicita se revoque la decisión de Primera Instancia y en su lugar se acceda a las pretensiones de la demanda; se tengan en cuenta el Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo** que no fue objetada por su contenido sino por un requisito formal que no es necesario dado que la realidad prima sobre la formalidad e impera sobre la normatividad que regula la relación laboral entre las partes; la ambigüedad de la Convención y del Reglamento, generan en favor del demandante unos derechos no reconocidos por el Juzgado; refiere al término justicia en torno a mirar la situación del demandante quien se encontraba

en situación difícil con su madre, la que fue puesta en conocimiento del empleador y que la pandemia fue desfavorable para muchas personas, expidiéndose normas que imperaban sobre aquellas de carácter ordinario.

**Alegatos de conclusión:** La apoderada de la entidad **demandada** reiteró argumentos expuestos en el trámite de primera instancia.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

## **CONSIDERACIONES**

**La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de Apelación**, de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984 y 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, respectivamente.

### **Conflicto Jurídico:**

**El asunto a dirimir radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si como afirma la apoderada del demandante, hay lugar a ordenar el reintegro del señor Rubén Darío en aplicación de la**

**Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno, por imperar éstas normas sobre aquella que regula la relación entre las partes o por haberse dado la terminación del vínculo sin preaviso, ni tenerse en cuenta la situación de salud de la madre del demandante y la pandemia del Covid-19.**

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral precedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia,** por las siguientes razones:

**No es objeto de discusión** en este proceso que conforme al **Decreto No 177 del 20 de febrero de 2002** expedido por la Alcaldía de Medellín, **METROPARQUES es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden municipal** y según el artículo 18, **las personas que le prestan servicios son trabajadores oficiales** (folio 52 archivo 05). **Entre las partes existió un contrato de trabajo,** cuyos extremos temporales se dieron **entre el día 21 de mayo de 2014 y el mismo día y mes del año 2020;** regido por las normas establecidas para los contratos de los trabajadores oficiales, en especial la Ley 6ª de 1945, entre otras; pactándose en la cláusula segunda un **término fijo por un periodo de seis (6) meses** y en la sexta como **causales de terminación cualquiera de los eventos** contemplados en el **artículo 47 del Decreto 2127 de 1945;** el demandante **recibió comunicación el día 19 de mayo de 2020,** informándole sobre el vencimiento del término fijo el día 21 de mayo de ese año y que a la luz de la normatividad aplicable no sería renovado y/o prorrogado.

**Sobre lo que es objeto de apelación,** sostiene la apoderada del demandante que **deben tenerse en cuenta el**

**Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo** que no fue objetada por su contenido sino por un **requisito formal, que aduce no es necesario** dado que la realidad prima sobre la formalidad e impera sobre la normatividad que regula la relación laboral entre las partes, generándose en favor del demandante unos derechos no reconocidos por el Juzgado. Al respecto tenemos que:

El **artículo 469** del Código Sustantivo del Trabajo establece que **la Convención Colectiva de Trabajo “...se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto...”** y en este caso, se aportó copia de comunicación de fecha 19 de diciembre de 2019 remitiendo a dicha cartera ministerial la Convención Colectiva 2020-2021 pero **sin ninguna constancia sobre su entrega efectiva en el Ministerio del Trabajo** (folio 53 archivo 03 C01), tal como explicó el *a quo*; por tanto, así la parte demandada no hubiere objetado tal situación, **se trata de una exigencia legal** cuyo cumplimiento debió acreditarse, si se tenía interés en que lo allí contemplado surtiera efectos en su favor, carga probatoria que no se cumplió.

No obstante, pese a no cumplirse con tal formalidad en la Convención Colectiva de Trabajo, el Juzgado analizó lo contemplado en la cláusula 9<sup>a</sup> sobre estabilidad laboral de los trabajadores, en cuyos párrafos primero y segundo se hace referencia a la no procedencia de la terminación del contrato de trabajo *si no media justa causa establecida en la ley* y que cuando *no exista justa causa y/o cuando viole los procedimientos de orden legal y convencional*, el trabajador podrá acudir al Juez Laboral para que declare *la ilegalidad o injusticia del despido y obtener el reintegro*.

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral que la finalización del vínculo laboral del demandante fue legal, obedeció a la expiración del plazo fijo pactado que se venía renovando cada seis (6) meses.**

Sobre el tema, el Decreto 1083 de 2015 contiene disposiciones especiales aplicables a los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales y en su artículo 2.2.30.6.11 numeral 1° preceptúa que **el contrato termina “Por expiración del plazo pactado o presuntivo”**.

Por su parte, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia** en Sentencia SL3035-2019, reiterando su jurisprudencia **precisó que** “...es evidente que **la terminación del contrato de trabajo en el caso de los trabajadores oficiales invocando el vencimiento del plazo presuntivo no puede tenerse como un despido sin justa causa, tan es así que en tal caso no se genera el pago de indemnización alguna...**” (Negrillas fuera del texto).

Sin que se requiera en estos casos el preaviso, tal como lo ha señalado la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la Sentencia SL2406-2019, donde indicó que **en los contratos en los que el plazo de vigencia de la relación de trabajo está preestablecido, sea por acuerdo entre las partes o por disposición de la Ley, no se exige** “...como si ocurre en el caso de **trabajadores particulares, la obligación de preavisar por escrito a la otra su determinación de no prorrogar o finiquitar el contrato a término fijo y, menos aún, con alguna específica antelación...**” (Negrillas fuera del texto).

De acuerdo con lo expuesto, no es procedente el reintegro pretendido por el demandante, ya que la terminación del contrato de trabajo se dio por vencimiento del plazo fijo pactado, tratándose de causa legal, acorde a lo establecido en la

normatividad aplicable y jurisprudencia del órgano de cierre de la especialidad laboral; tal como explicó el Juez de Primera Instancia.

**Adicionalmente, no le asiste razón a la recurrente respecto a que la ambigüedad del Reglamento Interno de Trabajo impera sobre la normatividad que regula la relación laboral entre las partes,** supuesta ambigüedad que no precisó; no obstante, si se revisa el contenido del numeral 2° del artículo 9° citado en la demanda y analizado por el Juez, éste regula la *duración del contrato de trabajo por tiempo determinado o término fijo*, en los siguientes términos: “...su plazo no podrá exceder de dos (2) años, pero **si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios a la Entidad, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, por periodos sucesivos de seis meses, por tiempo indefinido...**”; siendo precisamente la situación que aquí se presentó, esto es, se trató de un plazo fijo pactado inicialmente por seis meses, que se renovó por varios periodos iguales al no haber disposición en contrario de las partes. Sin que sea válido entender, como pretende la parte actora, se convierta en un contrato a término indefinido en el tiempo, pues el espíritu de la norma es dar protección a quienes tienen contratos inferiores a seis meses que son prorrogados, para que tengan estabilidad mínima por ese lapso.

**En cuanto a que el demandante se encontraba en situación difícil por la salud su madre, la que fue puesta en conocimiento del empleador y que la pandemia fue desfavorable para muchas personas, expidiéndose normas que imperaban sobre aquellas de carácter ordinario;** debe decirse que se entiende la situación difícil que pudo haber vivido el demandante, pero el hecho de coincidir la terminación del vínculo con tales circunstancias de orden familiar

y social, no tornan en ilegal la decisión del empleador demandado quien actuó con fundamento en el ordenamiento jurídico.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de primera instancia en todas sus partes.

### **COSTAS:**

**Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo del demandante**, al no haber prosperado el recurso de Apelación formulado, fijándose como agencias en derecho la suma equivalente a medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente (\$650.000) en favor de la demandada; conforme lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que por vía de Apelación se revisa; de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de esta Sentencia.

**SEGUNDO: Se condena en Costas** en esta Segunda Instancia a cargo del demandante Rubén Darío Zuleta Arango, fijándose como agencias en derecho la suma equivalente a medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente (\$650.000) en favor de la demandada **Metroparques E.I.C.E**; según lo indicado en la parte motiva.

**TERCERO:** Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, por el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

**Los Magistrados,**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**  
**Ponente**



**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**

**En ausencia justificada**

**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SECRETARIA SALA LABORAL  
EDICTO VIRTUAL**

**HACE SABER:**

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

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **RUBÉN DARÍO ZULETA ARANGO**  
**Demandada** : **METROPARQUES Empresa Industrial y Comercial del Estado**  
**Radicado** : **050013105 021 2021 00369 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Labora Individual – Reintegro, terminación de contrato de trabajo con plazo presuntivo -  
**Decisión** : Confirma Sentencia absolutoria  
**Sentencia No** : 58

**FECHA SENTENCIA:** 5 de abril de 2024

Fijado lunes 8 de abril de 2024 a las 8:00 a.m.

Desfijado lunes 8 de abril de 2024 a las 5:00 p.m.

Lo anterior 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 termino de fijación del edicto.

**RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS**  
**Secretario**