



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado ponente

SL2796-2022

Radicación n.º 80455

Acta 23

Bogotá, D.C., trece (13) de julio de dos mil veintidós (2022).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **NATALI VALENTINA PAYARES BUENO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 30 de octubre de 2017, en el proceso que instauró la recurrente contra la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**.

I. ANTECEDENTES

Natali Valentina Payares Bueno llamó a juicio a la Universidad Santiago de Cali, con el fin de que se declare que la pasiva está obligada a suscribir con ella un contrato de trabajo a término fijo de dos años, desde el 14 de enero de 2014 hasta el 13 de enero de 2016. En consecuencia, se condene a la accionada a reintegrarla al empleo de profesora

de dedicación exclusiva que desempeñaba el 13 de enero de 2014, por el precitado lapso de dos años, junto con el pago de los salarios, prestaciones y bonificaciones convencionales que no percibió durante ese tiempo, con la indexación. Además, sea condenada al pago de las bonificaciones convencionales del parágrafo segundo del art. 5 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Sindicato de profesores de la Universidad Santiago de Cali y la accionada, por los años 2010 al 2013, por \$5.800.000 debidamente indexados. En subsidio del reintegro, solicitó la condena por \$145.881.448 por concepto de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, dejados de percibir por la omisión del empleador de contratarla por dos años contados desde el 14 de enero de 2014, con la indexación, más el pago de las bonificaciones convencionales de 2010 al 2013.

En que lo que interesa al recurso extraordinario, las pretensiones fueron fundamentadas en que las partes suscribieron varios contratos de trabajo a término fijo, entre los años 2002 al 2011, para vincular a la accionante como profesora de dedicación exclusiva en Cali, por haber participado y ganado un concurso público de méritos para esta clase de vinculación.

Otro fundamento fue el art. 11 de la convención colectiva de trabajo sobre estabilidad laboral del docente que, según la actora, reconoce a quien tenga siete años o más, el derecho a no ser desvinculado sino por justa causa previamente comprobada y de acuerdo con el art. 7 del DL

2351 de 1965, cualquiera sea la modalidad contractual; y, para los de tiempo completo, medio tiempo y dedicación exclusiva, prevé que, una vez finalicen, los contratos suscritos por tres años, serán elaborados por cinco años.

Afirmó que era beneficiaria de esa convención y el último contrato que ella suscribió, en cumplimiento del art. 11 de la convención, fue a término fijo de tres años, con inicio el 14 de enero de 2011 y finalización el 13 de enero de 2014, con la obligación de contratarla, como mínimo, por dos años más al término del plazo acordado, como quedó pactado en el párrafo de la cláusula segunda del contrato de trabajo suscrito entre las partes.

La parte actora igualmente sostuvo que el contrato de trabajo de profesor de dedicación exclusiva para la demandada es de naturaleza jurídica compleja, como quiera que, en su formación y terminación, intervienen varias autoridades universitarias, esto es, que la terminación unilateral del contrato la debe realizar el representante legal de la institución, previa decisión del Consejo Académico, por mandato del art. 35 del estatuto general de la universidad.

Sobre el preaviso del contrato, la accionante sostuvo que la comunicación fue recibida el 17 de septiembre de 2013, pero esta decisión no fue aprobada por el consejo académico de la universidad para el inicio de 2014. Refirió que el art. 60 del Estatuto de profesores de la universidad prohíbe despedir profesores sin justa causa comprobada, pues dispone que requiere la previa comprobación de los

cargos violatorios de las causales establecidas en este estatuto docente y la previa citación a descargos.

La accionante reiteró que la pasiva debió contratarla mediante contrato de trabajo a término fijo de dos años, con inicio el 14 de enero de 2014 y terminación el 13 de enero de 2016, por mandato del art. 11 de la convención colectiva, la misma cláusula 2 del contrato de trabajo suscrito entre las partes y el art. 60 del reglamento profesoral.

Sobre el salario, manifestó que fue la suma de \$3.985.833. Aseveró que el empleador le adeudaba las bonificaciones convencionales del art. 5, párrafo segundo, correspondientes a los años 2010 al 2013, y que no le comunicó el estado de sus aportes a la seguridad social en pensiones y salud, fs. 4 al 14.

La parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la relación laboral y los varios contratos discontinuos y sucesivos desde el 2002; sobre el último, dijo que la vigencia fue acordada desde el 14 de enero de 2008 hasta el 13 de enero de 2011, contrato que fue preavisado y debidamente pagado. No supo a cuál concurso hizo referencia la actora, como tampoco a la convención colectiva aludida por ella; sobre la cláusula segunda del último contrato de trabajo, alegó la ineficacia, con fundamento en el art. 16 del CST, pues se trataría de un contrato a término fijo de cinco años, lo cual contradice el art. 46 del CST que prevé que la duración del contrato no puede ser superior a tres años, pero es renovable

indefinidamente.

Negó lo del carácter complejo del contrato de trabajo a término fijo para docentes con dedicación exclusiva y alegó que el consejo académico carecía de representación, facultad y autoridad para formalizar o terminar contratos de trabajo y la única persona que tiene esa facultad es el representante legal, es decir, el señor Rector, tal como está estipulado en el art. 5 del manual de contratación, en los arts. 50 y 53 de los estatutos generales de la universidad y en el certificado de existencia y representación. Por último, aseveró que le pagó a la actora todas las bonificaciones del art. 5 de la convención y los aportes a seguridad social en pensión, salud y riesgos laborales.

En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de derechos, carencia de derechos, nulidad de la cláusula segunda del contrato de trabajo a término fijo, falta de fundamentación de hecho y derecho para el reintegro, prescripción, cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación y la innominada, fs. 199 a 222.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo de 12 de abril de 2016, declaró parcialmente probada la excepción de prescripción sobre la bonificación extralegal prevista en el parágrafo 2 del art. 5 de la convención colectiva de trabajo, causada al 31 de diciembre de 2010; en el

numeral 2º, condenó a la pasiva a pagarle a la actora la suma de \$95.659.992, por concepto de indemnización por terminación ilegal e injusta del contrato de trabajo a término fijo, con la debida indexación desde el 13 de enero de 2014 hasta la fecha del pago; junto con la suma de \$4.209.216, por concepto de bonificaciones convencionales correspondientes a los años 2011, 2012 y 2013, al tenor de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 5º de la convención colectiva de trabajo suscrita en el 2010, por la universidad y el sindicato SIPRUSCA; y absolvió a la demandada de las demás pretensiones, entre ellas la solicitud de reintegro (fls. 422 y 423). Apeló únicamente la parte demandada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante fallo de 30 de octubre de 2017, revocó parcialmente el numeral segundo de la sentencia de primera instancia, para, en su lugar, absolver a la demandada de la condena por indemnización por terminación ilegal e injusta del contrato de trabajo a término fijo. También, modificó el numeral 5º de la sentencia, en el sentido de condenar a la parte demandante a costas parciales en primera instancia en la suma de \$500.000. La confirmó en todo lo demás.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró, como fundamento de su decisión, que las partes estuvieron vinculados a través de diversos contratos de

trabajo, a partir del 21 de enero 2002, surtido el último de ellos, entre el 14 de enero 2011 y el 13 de enero 2014, el cual fue a término fijo para docentes con dedicación exclusiva. Resolvió las disconformidades de la pasiva de cara a las condenas que le fueron impuestas, esto es, por la indemnización por no prórroga del contrato y por las bonificaciones convencionales.

En lo que tuvo que ver con la duración del contrato de trabajo, el Tribunal observó que, en la cláusula segunda del contrato, en su párrafo, se estipuló lo siguiente: *«las partes acuerdan que no obstante a que su contrato de trabajo es a término fijo y su duración no podrá ser mayor a tres (3) años, estas deciden por mutuo acuerdo, y por mera liberalidad, que al vencimiento del término pactado por la ley y no obstante al preaviso de Ley de los 30 días, este se extenderá por el término de 2 años más»*. fl. 15.

El juez de la alzada mencionó que la parte demandante había sostenido que la anterior cláusula contractual era consecuencia de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la Universidad Santiago de Cali y el Sindicato de Profesores de la Universidad Santiago de Cali a lo que respondió que, de la lectura del contrato de trabajo, no se lograba derivar tal conclusión, y se remitió al literal a, del art. 11 de la convención, del cual extrajo el siguiente texto: *«En cuanto a los contratos de tiempo completo, medio tiempo y dedicación exclusiva, una vez finalizados se observará lo siguiente: a) Aquellos contratos suscritos a tres (3) años se elaborarán por un término de cinco (5) años»*.

Seguidamente, el juez de la alzada relacionó que, el 17 septiembre de 2013, la universidad le informó a la accionante que el contrato de trabajo terminaba el 13 enero 2014 por expiración del plazo pactado y no sería prorrogado, por lo que la demandante sostenía que la Universidad Santiago de Cali estaba en la obligación de cumplir la cláusula contractual, toda vez que su vínculo feneció al término de los tres años y no fue extendido por los dos años más, como había sido acordado por las partes.

El sentenciador descendió al caso de autos y citó el artículo 46 del CST, para sostener que la duración de los contratos a término fijo no puede ser superior a tres años, lo que implicaba limitaciones a la autonomía de la voluntad de los contratantes, porque el término de duración acordado no puede ser superior a lo regulado en la norma laboral. Por lo tanto, concluyó que el acuerdo de las partes del litigio de establecer cinco años como término para un contrato de trabajo a término fijo no es susceptible de ser acogido, por no respetar la mencionada norma jurídica de orden público.

De esta forma, el sentenciador de segundo grado se apartó de lo resuelto por el juez de primera instancia en cuanto le había dado eficacia a la cláusula de la vigencia contractual, para, en su lugar, negar la pretensión de la indemnización por la no prórroga del contrato.

Además de lo atrás dicho, el juez de la alzada, para reforzar su decisión, hizo suyo el pasaje de la sentencia CC C 016-1998, mediante la cual fue declarada la

constitucionalidad del art. 46 del CST, en el sentido de que:

[...] ese acuerdo de voluntades está restringido por la normativa constitucional y por la regulación legal que rige la materia, las cuales se superponen a la voluntad de las partes; es así como, por ejemplo, las partes están impedidas para acordar condiciones de trabajo que vulneren o transgredan sus derechos fundamentales, y en el caso específico que se analiza, el del contrato a término fijo, las mismas están supeditadas a las disposiciones de las normas impugnadas, que establecen una serie de condiciones que rigen ese tipo de contratos; así por ejemplo, en ningún caso podrán las partes pactar un término superior a tres años, tampoco podrán prescindir de la formalidad del contrato escrito, pero si podrán en cambio, al término de la vigencia del contrato, renovarlo indefinidamente...

Otro argumento adicional que dio el juez de la alzada fue que, en este tipo de vínculo laboral, en virtud del art. 46 del CST, el contrato se entenderá renovado por un período igual al inicialmente estipulado, situación que no encontró en el contrato objeto de estudio, pues, en la cláusula contractual que examinó se hablaba de un período adicional de dos años, en tanto, el periodo inicialmente pactado fue por tres años.

El juez de la alzada tampoco aceptó el argumento de la parte demandante sobre que el retiro del cargo de profesor de la universidad requería previa autorización del consejo académico de la universidad, pues, de la lectura del artículo 35 de los estatutos generales de la universidad, coligió que las labores de ese consejo se limitaban a la dirección académica de la universidad; señaló que ni de la prueba documental ni testimonial arrimada al proceso, se podía deducir que el consejo académico era quién aprobaba la

terminación del contrato de trabajo de los docentes. Aunado a que la finalización del contrato de trabajo por vencimiento del plazo fijo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato sin justa causa.

En conclusión, el Tribunal determinó que la accionada sí cumplió con su deber legal de preavisar a la demandante su determinación de no prorrogar el contrato con una antelación no inferior a 30 días, lo cual lo sumó a que la cláusula contractual resultaba contradictoria con la normatividad legal que rige la materia, por lo que resolvió que la condena por concepto de indemnización por terminación ilegal e injusta del contrato de trabajo a término fijo impuesta en primera instancia debía ser revocada y condenó en costas parciales de primera instancia a la parte actora.

Respecto de la bonificación convencional del parágrafo segundo del artículo 5º de la convención colectiva de trabajo 2010-2012, confirmó la condena que impuso el *a quo*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte actora, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretendió que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en su lugar, confirme la de primera instancia.

Con tal propósito formuló un cargo, por la causal primera de casación, el cual fue replicado.

VI. CARGO ÚNICO

La sentencia fue acusada porque, supuestamente, incurrió en interpretación errónea de los artículos 13 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

La censura reprobó que el juez de la alzada concluyera que la cláusula del contrato de trabajo a término fijo que fuera pactada por las partes era ineficaz por contravenir una norma superior contenida en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, por interpretar que dicho precepto establece tres años como término máximo de un contrato de trabajo a término fijo, en tanto, en el presente caso se estableció un término de cinco años, lo que el Tribunal calificó de ser abiertamente ilegal.

La censura argumentó que, con la hermenéutica aplicada, el juez de la alzada desconoció que las disposiciones del trabajo se hicieron para proteger al trabajador, en consecuencia, las restricciones que impone están encaminadas a impedir que el empleador, aprovechando su posición dominante, utilice al contrato de trabajo para generar a su favor un desequilibrio de la relación laboral, incluyendo cláusulas contrarias a la ley. Por lo que consideró que los derechos establecidos en la ley laboral son mínimos, pudiendo las partes pactar otros, siempre y cuando sean más favorables al trabajador.

La recurrente explicó que, en el caso objeto de estudio, la obligación del empleador de contratar al trabajador por dos años más, una vez terminará el periodo inicial del contrato de tres años, no tenía otro sentido que beneficiar al trabajador y no al empleador. Por tanto, el sentido que se le debe dar a esa cláusula contractual respecto de los artículos 13 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo no puede ser literal, sino que se debe recurrir al método sistemático de interpretación, para observar que la restricción a la iniciativa privada en la configuración del contrato de trabajo, no busca impedir que se pacten cláusulas a favor del trabajador, sino limitar aquellas que desconocen el mínimo de derechos contenidos en la Constitución y la ley a favor de quien se considera la parte más débil del contrato, caso que no es el contenido en el contrato del presente proceso que compromete al empleador a contratar al trabajador por más tiempo del inicialmente pactado.

VII. RÉPLICA

La contraparte del recurso manifestó que se oponía a la prosperidad del cargo, dado que las normas en el Derecho Laboral son de orden público y cualquier estipulación suscrita en el contrato de trabajo que vaya en contra de la norma sustantiva no puede ser objeto de sentencia de casación a favor de la parte de quien la invoca. Alegó que esta Corte tiene establecido que ningún contrato o ninguna convención puede estar por encima de la ley y la Constitución, para establecer cláusulas inicialmente por tres

años, más una prórroga automática de dos, lo que constituiría un contrato de término de cinco años, contrario al art. 46 del CST.

VIII. CONSIDERACIONES

Conforme al único cargo presentado, le corresponde a la Sala resolver si el Tribunal se equivocó al interpretar los arts. 13 y 46 del CST, cuyo sentido dado lo llevó a declarar la ineficacia de la parte de la cláusula contractual que establecía la prórroga automática de la relación laboral por dos años más, a la finalización del término de tres años inicialmente acordado, por contravenir el citado art. 46.

La censura discrepa de que el Tribunal le diera prevalencia al término máximo de tres años previsto por el legislador en el art. 46 del CST, pues defiende la tesis de que, desde una interpretación sistemática, este tope máximo de vigencia del contrato de trabajo a término fijo tiene como finalidad impedir que el empleador se aproveche de su posición dominante y utilice el contrato de trabajo a su favor para generar un desequilibrio de la relación laboral, incluyendo cláusulas contrarias a la ley y al trabajador y, como argumento adicional, señaló que los derechos establecidos en la ley laboral son unos mínimos y las partes pueden pactar otros, siempre y cuando sean más favorables al trabajador, por lo que insistió en que la obligación del empleador de contratar al trabajador por dos años más, seguidamente del término de los tres primeros, no tenía otro sentido sino el de beneficiar al trabajador y no, al empleador.

En otras palabras, por estimar que el art. 46 del CST reconoce a favor del trabajador un derecho mínimo y que el acuerdo sobre la extensión automática por dos años más del plazo inicial del contrato le era favorable a la trabajadora, la censura considera que ese convenio no desconoce el art. 46 del CST y, por tal razón, no resulta ineficaz a la luz del art. 13 del CST.

Dado que el cargo fue formulado por la vía directa, están al margen de la controversia la interpretación de la convención colectiva y las premisas fácticas de la sentencia sobre que a) las partes acordaron en la cláusula segunda del contrato, lo siguiente:

SEGUNDA: DURACIÓN DEL CONTRATO: La duración del presente contrato será del CATORCE (14) DE ENERO DE DOS MIL ONCE (2011) al TRECE (13) DE ENERO DE DOS MIL CATORCE (2014). PARÁGRAFO. Las partes acuerdan que no obstante a que su contrato de trabajo es a término fijo y su duración no podrá ser mayor a tres (3) años, estas deciden por mutuo acuerdo, y por mera liberalidad, que al vencimiento del término pactado por la ley y no obstante al preaviso de Ley de los 30 días, este se extenderá por el término de 2 años más, fl. 15.

Al igual que b) el empleador preavisó oportunamente el contrato antes del vencimiento de los tres años.

Frente al motivo de discrepancia de la recurrente de cara a la sentencia impugnada, la Sala considera que el juez colegiado sí se equivocó al interpretar el art. 46 del CST, declarado constitucional mediante las sentencias CSJ no.109 de 1991, CC C-588-1995 y C-016-1998, por las razones que seguidamente se exponen.

El citado art. 46 del CST ciertamente consagra una prohibición cuando regula la duración del contrato de trabajo a término fijo, en el sentido de que esta «[...] *no puede ser superior a tres (3) años*» como lo dijo el juez colegiado, pero enseguida dice que «*es renovable indefinidamente*». Igualmente, dicho precepto fija la duración mínima de un año, por regla general, con la excepción de que se puede celebrar por periodo inferior a un año, prorrogable hasta por tres periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.

De la interpretación de este precepto, la Sala colige que, en efecto, el legislador permite el contrato de trabajo a término fijo bajo la condición de que los contratantes no pueden estipular la duración definida del contrato más allá de tres años, como también prevé ciertas limitaciones para hacerlo por menos de un año. Bajo estos supuestos fue que la Corte Constitucional lo declaró exequible mediante sentencia CC C-016-1998.

Como lo dijo el juez colegiado, la autonomía de la voluntad de las partes en la celebración de los contratos de trabajo se encuentra limitada por las normas laborales contenidas tanto en la Constitución como en su desarrollo legislativo, las cuales, por ser de orden público, no son disponibles por las partes, como lo prevé expresamente el art. 14 del CST, concordante con el art. 16 del CC.

Sin embargo, en lo que corresponde al meollo del

asunto, la Sala considera que, del artículo 46 del CST, objeto de estudio, no se desprende que las partes tengan prohibido acordar, al mismo tiempo de la fijación del término inicial del contrato, una prórroga del término fijo pactado, lo cual fue lo que sucedió en el caso de autos. Inclusive, dicho precepto reconoce a las partes la potestad de renovar el contrato indefinidamente (previsión que fue declarada exequible mediante sentencia CC C-588-95) y establece que, si las partes no deciden preavisarlo con una antelación no inferior a 30 días, opera la renovación automática por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente¹.

En consonancia con el sentido del art. 46 del CST, acorde con el principio de la estabilidad laboral del art. 53 de la Constitución, el contrato a término fijo tiene vocación de ser prorrogable indefinidamente por voluntad de las partes, según el mismo texto del primer inciso de la norma. Inclusive, el legislador también estipula que, si antes de los últimos 30 días del plazo del contrato, los contratantes no manifiestan su voluntad de no seguir con la relación laboral, este se prorrogará por el término inicialmente pactado. Aquí se puede apreciar la distinción legal de que una cosa es la

¹ La Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, mediante la sentencia No. 109 del 19 de septiembre de 1991, proferida con arreglo a la competencia que se le atribuyó en virtud del artículo 24 transitorio de la Constitución, declaró exequibles los apartes "y así sucesivamente", pertenecientes a los numerales 1 y 2 del art. 3 de la ley 50 de 1990, que subrogó el art. 46 del Código Sustantivo del Trabajo. En dicha oportunidad, dijo la Corte Suprema, respecto de la «*tácita reconducción*»: «Explicado así el alcance del artículo 46 del C.S.T. no se ve como pueda quebrantar el artículo 17 de la C.N. de 1886 (hoy art. 53 C.N. de 1991), porque en ninguna situación de desprotección se coloca al trabajador. Antes por el contrario y en aras de la seguridad jurídica de él y también de su empleador se consagra la renovación automática del contrato en caso de silencio de las partes, ocurrido con una antelación de un mes a la fecha de su expiración».

duración del contrato que solo puede ser hasta por tres años y otra es la prórroga de este que puede ser igualmente hasta por tres años.

De tal manera que no se contradice la ley (art. 46) ni la Constitución (art. 53) si las partes acuerdan una prórroga del contrato, de una vez, cuando se firma el contrato a término fijo y, por tanto, en casos como el presente, la autonomía contractual de las partes debe prevalecer y lo acordado al respecto debe tener plenos efectos. Aquí resulta pertinente, traer a colación lo que dijo la Corte Constitucional, cuando declaró exequible la prórroga indefinida, CC C-588-95, a saber:

Los contratos a término fijo, como lo expresó en la sentencia C-483/95² no son **per se** inconstitucionales, siempre que de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad provengan del acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y no de la imposición del legislador.

Coincidente con la idea expuesta, dijo la Corte en la sentencia C-521/95³:

“... la existencia del contrato de trabajo y de los acuerdos y convenios de trabajo como reguladores de las relaciones de trabajo es reconocida por la propia Constitución (art. 53), en cuanto no menoscabe la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

“La regulación de las relaciones de trabajo por los aludidos instrumentos, supone el reconocimiento constitucional de un amplio espacio para que se acuerden entre los trabajadores y los empleadores las condiciones de la prestación del servicio, en forma libre y espontánea, obedeciendo al principio de la autonomía de la voluntad, el cual tienen plena operancia en las relaciones laborales y resulta compatible con las normas constitucionales que regulan el trabajo, en cuanto su aplicación no implique la vulneración de los derechos esenciales o mínimos

² M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

³ M.P. Antonio Barrera Carbonell.

de los trabajadores, regulados por éstas y la ley”.

El principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aun cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, mas que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo. Por lo tanto, no es cierto, como lo afirma la demandante que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono siempre tiene la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización.

El contrato a término definido no contradice el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre la forma, pues éste alude a que predomine la verdad real afirmada por la sucesión o reiteración de los hechos durante la relación material de trabajo, por encima de los actos formales y, es obvio, que el contrato de trabajo a término fijo reconoce una realidad, cual es, el acuerdo de buena fe entre las partes de que la relación de trabajo tenga la duración que ellas libremente han dispuesto, y que ésta no se prolongue en el tiempo sin su consentimiento.

Tampoco la norma viola el principio de igualdad, pues, como se ha visto, los supuestos de hecho tenidos en cuenta por el legislador al regular los contratos de trabajo a término definido e indefinido son diferentes. (La negrilla es original de la sentencia citada).

En ese orden, el juez de apelaciones se equivocó al declarar ineficaz el aparte de la cláusula donde los contratantes acordaron una extensión automática por dos años del plazo inicial del contrato de tres años, situación que,

como lo alega la censura, no desconoce el mínimo de derechos y garantías consagrados en el código a favor de los trabajadores, sino que, por el contrario, le resulta favorable a la accionante.

De lo acabado de decir, sigue que tampoco se dan los supuestos del art. 13 del CST para que proceda la ineficacia del párrafo de la cláusula segunda del contrato, contrario a lo resuelto por el juez de segundo grado. Así pues, en la sentencia acusada se configura la violación directa por interpretación errónea del art. 46 del CST y, colateralmente, se trasgredió el art. 13 *ibidem*.

Por lo anteriormente expuesto, el cargo prospera y se casará parcialmente la sentencia del Tribunal en su ordinal primero en cuanto decidió revocar el numeral segundo de la sentencia de primera instancia, para absolver a la demandada de la indemnización por terminación ilegal e injusta del contrato de trabajo a término fijo, así como en el ordinal segundo que modificó la condena en costas.

Sin costas, en sede de casación, en vista de que prosperó el recurso extraordinario de casación.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Dado que prosperó el recurso extraordinario de la parte actora, le corresponde a la Sala proferir la sentencia de segunda instancia en atención al alcance de la impugnación, donde fue pedida la confirmación de la sentencia de primera

instancia.

La parte demandada presentó recurso de apelación contra la sentencia de primer grado en lo que respecta a la condena por la suma de \$95.659.992 por concepto de indemnización por terminación ilegal e injusta del contrato de trabajo a término fijo, debidamente indexada a partir del 13 de enero de 2014 hasta la fecha del pago, con fundamento en el art. 64 del CST, modificado por el art. 28 de la Ley 789 de 2002.

La demandada argumentó que el contrato de la accionante terminó por el vencimiento del plazo fijo pactado de tres años, debidamente preavisado. Consideró que suscribir una prórroga por dos años lo convertía en un contrato por un término de cinco años que no está permitido por el art. 46 del CST. Por tanto, al haberse finalizado el contrato de trabajo por vencimiento del plazo, no hubo despido sin justa causa y no se le debe nada a la accionante a partir del 14 de enero de 2014.

Pues bien, lo dicho en sede de casación es suficiente para no darle la razón a la demandada, quien pretende con el recurso de apelación que no se le reconozca efectos a la prórroga por dos años, la cual fue acordada por las partes al momento de celebrar el contrato de trabajo a término fijo.

Resta agregar que, en el caso de autos, las partes no acordaron un plazo de duración del contrato por cinco años, como lo pretende hacer ver la pasiva para configurar la

violación del art. 46 del CST. De haber sido como lo alega la apelante, la ineficacia afectaría a toda la cláusula de duración del contrato y, en consecuencia, el contrato no sería de tres años, sino que pasaría a ser a término indefinido en aplicación del art. 47 del CST y, en ese caso, la terminación del vínculo igualmente sería un despido sin justa causa.

De la cláusula de duración del contrato de f. 14 (o 15 por doble foliatura) se desprende que lo acordado por las partes fue una duración inicial de la relación por tres años, prorrogable por dos años más, acuerdo de voluntades que no es contrario a las normas protectoras del trabajador, pues, como se vio en sede de casación, en arreglo a lo dispuesto en el art. 46 del CST, los contratantes no tienen prohibido que acuerden una prórroga del contrato al momento de su celebración y, por la misma disposición legal, el contrato se prorrogará automáticamente por el término inicialmente pactado si las partes no expresan su deseo de terminarlo antes de los 30 días anteriores al vencimiento del plazo.

En consecuencia, por las razones expuestas, se confirmará la decisión de primera instancia en cuanto a la condena por indemnización por despido y las costas de primera instancia a cargo de la demandada. Se condenará en costas en segunda instancia a la parte demandada y a favor de la parte actora.

X. DECISIÓN

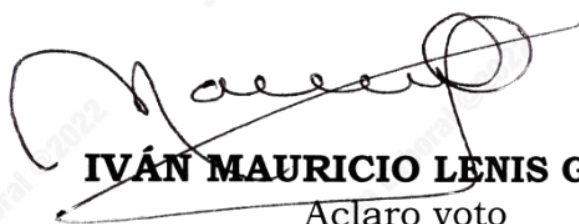
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia,

Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** parcialmente la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 30 de octubre de 2017, en el proceso que instauró **NATALI VALENTINA PAYARES BUENO** contra la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, en sus ordinales primero y segundo.

En sede de instancia, la Sala confirma los numerales 2º y 5º de la sentencia proferida por la Juez Primero Laboral del Circuito de Cali el 12 de abril de 2016.

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.




IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaro voto

Presidente de la Sala



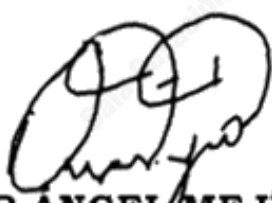
GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

ACLARACIÓN DE VOTO

Recurrente: Natali Valentina Payares Bueno
Demandado: Universidad Santiago de Cali
Radicación: 80455
Magistrado Ponente: Omar Ángel Mejía Amador

Tal como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, manifiesto que aclaro mi voto, pues si bien estoy de acuerdo con el sentido de la decisión, dado que las partes no acordaron un contrato de trabajo a término fijo de 5 años sino uno de 3 años con una extensión automática de 2 años más, advierto necesario aclarar un aspecto que, de no hacerlo, puede pasar desapercibido.

Me refiero, en particular, a los efectos del preaviso que efectuó la demandada al término de los 3 años inicialmente pactados.

Si bien la convocada a juicio manifestó su intención de no continuar con la relación laboral en los 30 días anteriores al cumplimiento del término inicial conforme lo establece el numeral 1.º del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, a mi juicio, aquel acto no surtió efectos en este puntual caso.

Ello porque desde el principio las partes acordaron *«que al vencimiento del término pactado por la ley y no obstante al preaviso de Ley de los 30 días, este se extenderá por el término de 2 años*

más», es decir, que las partes de manera expresa, anticipada e inequívoca *renunciaron al preaviso* con el fin de darle continuidad a la relación laboral después de 3 años de servicio.

De ahí que la accionada no podía desconocer tal acuerdo y, por esa vía, utilizar el preaviso posteriormente para terminar la relación laboral, porque, se insiste, esta renunció a él de manera anticipada, por tanto, la manifestación de no querer continuar con la relación laboral no surtió efectos en este puntual caso.

Y es que considerar lo contrario implicaría desconocer las cláusulas establecidas en el contrato, fuente de derechos y obligaciones para las partes. No es coherente que la empresa acordara desde el principio una prórroga automática del contrato, para luego manifestar su intención de no continuarlo por culminación del plazo inicial pactado y, por esa vía, no responder por el pago de la indemnización por despido injustificado.

Nótese que lo anterior no riñe con los fines del numeral 1.º del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, pues al ser el preaviso un acto dispositivo a través del cual las partes manifiestan su intención de no prorrogar el contrato de trabajo, lo lógico es que pueda renunciarse.

Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad legal que tiene el trabajador para terminar el contrato de manera unilateral en cualquier momento, lo cual no representa ninguna contradicción pues, en realidad, el preaviso está legalmente diseñado en favor del empleador a fin de que pueda finalizar el contrato sin tener que pagar indemnización alguna. Para el trabajador, dicho preaviso es irrelevante, dado que este cuenta y debe contar siempre con la posibilidad de finalizar el contrato en cualquier

momento y sin tener que asumir ninguna consecuencia indemnizatoria por ello, pues lo contrario sería esclavitud y atentaría abiertamente contra su derecho fundamental a un trabajo en condiciones libres, justas y dignas.

Desde dicha perspectiva, la renuncia al preaviso simple y llanamente benefició al trabajador, en tanto le permitió mayor estabilidad, al acordarse previamente la continuidad de sus servicios por el periodo adicional pactado, sin perjuicio de las atribuciones legales que el ordenamiento jurídico le otorga.

Dejo así planteadas las razones de mi aclaración de voto.

Fecha *ut supra*.



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado