

Proceso: *Ordinario Laboral*
Demandante: *Jorge Cabrera Velandia*
Demandado: *GAS CAQUETÁ S.A. E.S.P.,*
Apelación *Sent. 21 de agosto de 2012*
Rad. *18001-31-05-001-2012-00149-01.*
Proyecto discutido y aprobado mediante Acta No. 058.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
FLORENCIA
SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE:
GILBERTO GALVIS AVE**

Florencia -Caquetá-, once (11) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

Resuelve la Sala, el recurso de apelación interpuesto por las dos partes contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia - Caquetá, el 21 de agosto de 2012, dentro del proceso Laboral de JORGE CABRERA VELANDIA contra la empresa GAS CAQUETÁ S.A. E.S.P.,

1. ANTECEDENTES:

1.1. LA DEMANDA:

Actuando por conducto de apoderado judicial, el señor JORGE CABRERA VELANDIA instauró demanda ordinaria laboral de primera instancia contra la empresa GAS CAQUETÁ S.A. E.S.P., a fin

de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 1 de septiembre de 2009 y el 31 de agosto de 2010, según las prorrogas sucesivas establecidas en el artículo 46 del C.S.T., el cual terminó sin justa causa imputable al empleador.

Solicitó que se condene a la empresa GAS CAQUETÁ S.A. E.S.P., al pago de los salarios correspondientes a 10 meses y 20 días correspondientes al término que faltaba para cumplir el plazo estipulado en el contrato y a las dotaciones, vacaciones, primas, cesantías, intereses sobre las mismas, y demás prestaciones sociales, al igual que el pago de aportes al sistema general de seguridad social, como pensión, riesgos profesionales y salud, por el referido tiempo. En igual sentido reclama que le sean reconocidos los demás derechos laborales que resulten probados.

1.2 HECHOS:

En sustento del petitum elevado manifestó el demandante que, el 14 de octubre de 1999 suscribió un contrato de aprendizaje con la entidad demandada el cual finalizó el 3 de agosto de 2000, luego fue vinculado con la demandada en calidad de auxiliar de ventas -censos-, mediante contrato de trabajo a término fijo, entre el 4 de agosto al 4 de septiembre de 2000.

Que desde el 1 de enero de 2003 suscribió con la empresa Gas Caquetá un contrato a término fijo hasta el 28 de febrero de esa misma anualidad en el cargo de asesor comercial publicitario, y que desde esa época siguió laborando sin suscribir ningún tipo de contrato, y que incluso, fue ascendido al cargo de coordinador de mercadeo y ventas.

Sostuvo que el citado contrato de trabajo tuvo prórrogas sucesivas durante tres periodos, es decir, desde el 1 de marzo hasta el 30 de abril de 2003, 01 de mayo a 30 de junio de 2003 y 01 de julio hasta el 31 de agosto de 2003, y que, a partir del 01 de septiembre de 2003 dicho contrato se empezó a prorrogar de manera sucesiva durante el término de un año, como lo indica la norma descrita anteriormente, hasta la fecha en que fue despedido.

Relató que el 4 de septiembre de 2009, recibió una carta de terminación del contrato de trabajo, hecho que no se ajustó a lo establecido en el numeral 2 del artículo 46 del C.S.T., esto es, no se comunicó con 30 días de antelación, pues además para la época el contrato se encontraba renovado por un período igual al anterior, es decir, por el término de un año, iniciando el 1 de septiembre de 2009 y hasta el 31 de agosto de 2010.

2. ACTUACIÓN PROCESAL:

Por auto del 13 de abril de 2012 el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, admitió la demanda y dispuso correr el traslado a la demandada. Notificados en debida forma, la entidad demandada dio contestación a la demanda oponiéndose a las pretensiones, precisando que los hechos 1°, 2° y 3° son ciertos, que el hecho 7° no es cierto, el 8° no es un hecho y los demás si bien no precisó su aceptación o no emitió conceptos acerca del contrato a término fijo y la característica del preaviso con antelación a 30 días para poder dar por terminada la relación laboral.

Posteriormente se dispuso la citación a la audiencia de conciliación -27 de junio de 2012-, la cual se declaró fracasada ante la ausencia de la

demandada, quien no asistió ni allegó justificación alguna de su inasistencia, impuso las sanciones de conformidad con los numerales 2 y 4 del artículo 77 del C.P.L. Seguidamente, saneó y fijó el litigio, pues no hubo excepciones previas.

Luego del aplazamiento y suspensión de la audiencia de trámite y juzgamiento, el 1 de agosto de 2012 se practicaron las respectivas pruebas, se presentaron los alegatos de conclusión y se señaló fecha para proferir la sentencia respectiva, la cual tuvo lugar el 21 de agosto de 2012.

2.1 LA DECISIÓN DEL JUZGADO

Adosadas las pruebas, se profirió el fallo mediante el cual el a quo resolvió acceder a las pretensiones de la demanda, declaró la existencia entre las partes de un contrato de trabajo suscitado entre el 1 de septiembre de 2009 y el 30 de agosto de 2010, en virtud de la renovación del contrato de trabajo inferior a un año, que se prorrogó en tres oportunidades consecutivas, por lo tanto, condenó a la demandada al pago de los salarios, cesantías, intereses a la cesantías, prima de servicios, vacaciones, dotaciones, en las sumas que en la decisión se estipuló, así como a la condena en costas del proceso, debidamente indexadas conforme al IPC y hasta cuando se efectúe el pago, negó el pago de la seguridad social.

2.2 EL RECURSO DE ALZADA

2.2.1 GAS CAQUETÁ S.A. ESP:

El apoderado judicial de la parte demandada refiere que la relación laboral se inició desde el 01 de enero de 2003 hasta el 28 de febrero del mismo año y que se fue prolongando sucesivamente; que la comunicación de terminación del contrato de trabajo no se realizó en forma extemporánea, debido a que el contrato terminó el 31 de diciembre de 2009, por lo que, la empresa dio aviso al trabajador demandante con tres o cuatro meses de anticipación; que al reconocer el error, se consignaron los salarios adeudados hasta el 31 de diciembre de 2009, de ahí que no haya derecho a ningún tipo de condena. Igualmente expuso el exceso en la imposición de agencias en derecho tasadas, las cuales fueron tasadas en un 15 por ciento, desbordando la tarifa establecida por el Consejo Superior de la Judicatura, quien las fija en un tope del 7 por ciento.

2.2.2 EL DEMANDANTE:

La parte demandante apeló la decisión de forma parcial, alegando que no se emitió pronunciamiento frente a la indemnización por falta de pago estipulada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y que si bien, no se elevó dicha pretensión, por el contrario, como pretensión cuarta se deprecó la condena conforme a las facultades ultra y extra petita.

2.2.3 Alegaciones finales.

De conformidad con lo instituido en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, la parte demandante hizo uso de dicha prerrogativa tal y como se evidencia en el link correspondiente.

3. CONSIDERACIONES:

1.- Convergen en el caso sub-lite los llamados presupuestos procesales necesarios para la constitución válida de la relación jurídico procesal, toda vez que no es factible hacer reparo alguno en cuanto a la competencia del juez, la capacidad para ser parte, capacidad procesal y demanda con sujeción a los requisitos a que alude el art. 25 del C. de P. Laboral. Se impone, en consecuencia, una decisión de mérito respecto de la cuestión sometida a debate.

De otra parte, no se avista irregularidad alguna que vicie de nulidad, en todo o en parte la actuación, y cuyo decreto oficioso se torne perentorio.

3.1. PROBLEMA JURÍDICO:

No habiendo sido objeto de controversia la prestación del servicio por parte del demandante CABRERA VELANDIA y los extremos temporales dentro de los cuales fungió como trabajador el demandante al servicio de la empresa GAS CAQUETÁ, S.A., el problema jurídico planteado se circumscribe a establecer: **i)-** si el retiro del servicio ocurrió sin justa causa por parte de la empresa demandada; **ii)-** si la negativa a reconocer el pago de la sanción moratoria se funda en razones de buena fe, y, **iii)-** si la condena al pago de otros emolumentos diferentes al salario consulta los términos establecidos en el art. 65 del C.S.T.

3.2. PREMISAS NORMATIVAS:

3.2.1. DEL CONTRATO DE TRABAJO:

El actor puso en funcionamiento el aparato jurisdiccional del Estado, en procura de que se le reconozca que sostuvo una relación laboral a término fijo, que se renovó sucesivamente por más de tres períodos, por lo que, el último contrato tenía una duración de un año, dentro del marco temporal establecido entre el 01 de septiembre de 2009 y el 30 de agosto de 2010, procurando el pago de las condenas deprecadas.

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 22 señala que el *“Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a la otra persona natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”*

El artículo 23 ibídem, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, plasma los elementos que se requieren para la declaración de la existencia de un contrato de trabajo, a saber: a) la prestación personal del servicio a otra llamada empleador, es decir que debe ser realizada por sí mismo; b) que se haga bajo la continuada subordinación o dependencia, del trabajador frente al empleador, y, c) que exista un salario como retribución a la labor desarrollada.

Para dar vida a una relación de tipo laboral se necesita que el empleador y el empleado celebren un contrato de trabajo, el cual puede ser verbal o escrito. El contrato escrito se realiza a través de un documento firmado por las partes el cual debe contener unos requisitos básicos, tales como: la identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración, sitio en el que se prestará el

servicio y en el que se contrata al trabajador, naturaleza del trabajo, cuantía de la remuneración y forma y períodos de pago.

Los contratos a término fijo se deben celebrar por un período inferior a treinta días, inferior a un año o por más de un año y hasta tres años, se debe dejar constancia de la fecha de inicio y terminación y se puede prorrogar por el mismo tiempo, como máximo tres veces. Puede ocurrir su prórroga automática cuando 30 días antes de culminar su vigencia las partes convienen en prorrogarlo, o cuando éstas no hacen manifestación alguna de la voluntad de terminarlo.

Un contrato a término fijo inferior a un año, solo podrá prorrogarse hasta 3 veces por períodos iguales o inferiores al inicialmente estipulado, salvo que, mediante preaviso comunicado en tiempo, se decida su terminación. Luego de estas tres prórrogas, la renovación del contrato no podrá ser inferior a un año, en cuyo caso se podrá renovar anualmente de manera sucesiva.

3.3. CASO CONCRETO:

En el caso que ocupa la atención de la Sala, es un hecho incontestable, - de ello dan cuenta los documentos adosados al escrito de demanda y la confesión vertida en la contestación de la misma- que Jorge Cabrera Velandia fue vinculado a la empresa demandada, -Gas Caquetá- con el fin de que prestara sus servicios personales para lo cual se suscribieron sendos contratos a término fijo así:

1.- Del día 04 de agosto de 2000 al día 04 de septiembre del año 2000.

2.- Del día 01 de enero de 2003 al día 28 de febrero de 2003.

El segundo contrato fue prorrogado de forma sucesiva, hasta la fecha de su terminación, prorrogas que no se hicieron por escrito, sino, partiendo de lo plasmado en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, que dispone en su numeral primero que: *“Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare 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 periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.”*

Ahora, respecto de la sucesión de contratos a término fijo inferiores a un año, la normatividad laboral es precisa al determinar, que los contratos a término fijo inferiores a un año solo podrá prorrogarse por tres periodos iguales o inferiores, y de ahí en adelante el término de renovación no será inferior a un año, de conformidad con lo estipulado por el numeral segundo del artículo 46 ibídem, el cual preceptúa que: *“No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.”*

Así las cosas, el mentado contrato fue objeto de prórrogas sucesivas así:

1. Del día 01 de marzo de 2003 al día 30 de abril de 2003
2. Del día 01 de mayo de 2003 al día 30 de junio de 2003
3. Del día 01 de julio de 2003 al día 30 de agosto de 2003

Siendo estos los periodos máximos a prorrogar, y como se tiene que desde esa fecha la renovación no podía ser inferior a un año,

el contrato celebrado entre las partes se entiende renovado de la siguiente forma:

4. Del día 01 de septiembre de 2003 al día 30 de agosto de 2004
5. Del día 01 de septiembre de 2004 al día 30 de agosto de 2005
6. Del día 01 de septiembre de 2005 al día 30 de agosto de 2006
7. Del día 01 de septiembre de 2006 al día 30 de agosto de 2007
8. Del día 01 de septiembre de 2007 al día 30 de agosto de 2008
9. Del día 01 de septiembre de 2008 al día 30 de agosto de 2009
10. Del día 01 de septiembre de 2009 al día 30 de agosto de 2010

Se puede observar que, a la fecha en que Gas Caquetá notificó al demandante la terminación del contrato de trabajo, (04 de septiembre de 2009), con el propósito de hacerla efectiva a partir del 10 de octubre de 2009, el mismo había sido objeto de renovación automática desde el 01 de septiembre de 2009 hasta el 30 de agosto de 2010, clara resulta la imposibilidad de retrotraer dicha intención, razón por la cual, sin lugar a dudas, el mismo se entendía vigente hasta esta última calenda, como bien lo señaló el a quo en la decisión de primera instancia.

Es más, admitiendo en gracia de discusión que la comunicación erradamente plasmó que el contrato de trabajo terminaba el 10 de octubre de 2009, cuando lo que en verdad se quiso decir fue que éste terminaba el 30 de diciembre de 2009, tal determinación igualmente corresponde a una terminación del contrato a término fijo sin justa causa, de donde se tiene que no le asiste razón al procurador judicial de la empresa demandada, cuando afirma que la relación contractual se terminaba el 30 de diciembre de 2009, y que la comunicación la

hicieron con cerca de cuatro meses de anterioridad, porque como se dejó mencionado, el contrato de trabajo quedó prorrogado hasta el 30 de agosto de 2010.

Ahora bien, frente al punto de inconformidad planteada por el apoderado judicial del demandante, relacionada con la presunta omisión del funcionario de primer grado respecto a hacer uso de sus facultades ultra y extra petita, para condenar a la demandada por la sanción moratoria, estipulada en el artículo 65 del C.S.T., es necesario aclarar que ésta no opera de pleno derecho, pues la norma citada contempla una indemnización moratoria a favor del trabajador cuando el empleado no le paga su “liquidación” al terminar el contrato de trabajo, pero dicha indemnización, según reiterada jurisprudencia, no opera de pleno derecho.

La interpretación de la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia en la sentencia 7393 del 18 de septiembre de 1995, y reiterada el 24 de enero de 2012, ha sido la siguiente:

“Con arreglo al artículo 65 del C.S.T si a la terminación del contrato de trabajo el empleador no cancela al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos en que la ley o el convenio lícito de las partes autoricen retención, a éste corresponde el derecho de percibir un día de salario por cada día de retardo a título de indemnización.

“En caso de que este derecho indemnizatorio sea reclamado por vía judicial, la jurisprudencia ha precisado que el juzgador no debe proferir condena automática ante el hecho de la falta de pago, sino que ha de examinar la conducta patronal y si de ésta emerge la buena fe exonerar al patrono.

“Dicha buena fe alude a que el empleador que se abstenga de cancelar los derechos laborales a la finalización del nexo, entienda plausiblemente que no estaba obligado a hacerlo, siempre y cuando le asistan serias razones objetivas y jurídicas para sostener su postura de abstención, es decir que sus argumentos para no haber pagado resulten valederos.

“Como ejemplo típico de buena fe puede mencionarse que el patrono haya estado convencido de que no existió contrato de trabajo, porque la relación laboral ofrecía tales características externas de independencia que la ubicaban en una zona gris respecto del elemento de subordinación. También es dable citar la hipótesis en que se haya dejado de cancelar el monto pretendido de un derecho cuyo valor es discutible, como cuando se debate con razones admisibles si determinado pago constituye o no salario para efectos de la liquidación prestacional.

“Debe distinguirse en todo caso, la buena fe como circunstancia exonerante de los llamados salarios caídos, de otros factores externos que impiden el cumplimiento de las obligaciones y, en principio, también liberan al deudor de responsabilidad por incumplimiento como el caso fortuito o fuerza mayor. En estos eventos el obligado no desconoce su compromiso, sino que alega insuperables hechos impeditivos de su cumplimiento. Verbigracia, si el empresario, a punto de efectuar el pago final de los derechos de determinados trabajadores, no lo puede hacer porque un incendio imprevisto, imprevisible e irresistible consume el dinero destinado a la cancelación, por obvios motivos no debe responder por la demora razonable en volver a conseguir los respectivos medios de pago.

“Desde luego, si se pretende alegar fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral y particularmente como eximentes de la indemnización moratoria, han de aparecer comprobados los requisitos de la figura, vale decir que el hecho no sea imputable al deudor, que sea irresistible en el sentido de que el empleador

no haya podido impedirlo y quede en imposibilidad absoluta de cumplir la obligación a tiempo, y que el hecho haya sido imprevisible, esto es, que el obligado no haya podido prever su ocurrencia, de acuerdo con las circunstancias del caso.

Aclarado lo anterior, y como quiera que en el presente asunto no quedó demostrada la mala fe de la empresa demandada, requisito éste indispensable para imponer la sanción de que trata en el artículo 65 citado, no hay lugar a la condena por este concepto, como bien lo dejara precisado el a quo en el fallo objeto de alzada, pues es indudable que la empresa demandada abrigó la creencia equivocada de haber terminado el vínculo laboral con cerca de cuatro (4) meses de anterioridad, ya que consideraban que el vínculo finalizaba el 10 de diciembre de 2009, de ahí, la comunicación entregada al actor el 04 de septiembre de 2009, lo que quiere decir, que al haber operado la extinción del vínculo laboral en la forma como lo hizo no hubo una franca rebeldía, a pagar los distintos emolumentos que por ley corresponden al trabajador. Por tal razón, la conducta asumida por la demandada no puede encuadrarse de manera automática en los escaños de la mala fe, comoquiera que, se actuó con desconocimiento del contrato de trabajo que había celebrado con el trabajador y de las consecuencias jurídicas que emanaban por la terminación del vínculo en cuestión.

Por lo demás, ningún pronunciamiento cabe realizar por parte de la Sala frente a la censura que mostró la parte demandada con relación a las agencias en derecho impuestas por el juez de primera instancia, comoquiera que, la ley procesal civil tiene previsto un estadio procesal diferente para discutir lo referente a dicho punto. En efecto, el artículo

393 del C.P.C. tiene establecido que: "...Sólo podrá reclamarse la fijación de agencias en derecho mediante objeción a la liquidación de costas."

En consecuencia, se confirmará la decisión objeto de impugnación, sin que en este caso haya lugar a la condena en costas de esta instancia a ninguna de las partes, en virtud de que, los recursos formulados no tuvieron vocación de prosperidad.

En mérito de lo expuesto, la SALA CIVIL- FAMILIA-LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA, CAQUETÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en todas y cada una de sus partes la sentencia del 21 de agosto de 2012, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, por las razones fácticas y jurídicas esgrimidas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Sin pronunciamiento frente a la apelación de las agencias en derecho por las razones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia.

TERCERO: Sin costas en esta instancia, por las razones ya señaladas en la parte argumentativa.

CUARTO: DEVOLVER la actuación al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GILBERTO GALVIS AVE

Magistrado

MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA

Magistrada

DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO¹

Magistrada

-Con impedimento justificado y legalmente aceptado-

Firmado Por:

**Gilberto Galvis Ave
Magistrado
Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caquetá**

Maria Claudia Isaza Rivera

¹ Ordinario Laboral Rad. 2012-00149-01. Firmada electrónicamente por los H. Magistrados.

**Magistrada
Despacho 002 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **37825955ac3c1155c59a39afeb74a3d3b7a86a91897302ac2e565bef1aeeef1a**
Documento generado en 14/08/2023 09:41:11 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**