



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**

**AUDIENCIA DE ALEGACIÓN Y JUZGAMIENTO**

En Medellín, siendo el día veinte (20) de febrero de dos mil veintitrés (2023) a las cuatro (04:00 pm), de la tarde, en hora y fecha señaladas por auto que antecede, el despacho se constituye en audiencia pública para llevar a cabo la celebración de la audiencia de ALEGACIÓN Y JUZGAMIENTO, del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de la forma estipulada de conformidad al Decreto 806 de 2020, artículo 15 y la Ley 2213 de 2022, en este:

**1.- ASUNTO –IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO**

Se decide por el Despacho el grado jurisdiccional de consulta, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro del presente proceso :

PROCESO : ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
RADICACIÓN : 050014105-004-2022-00478-01  
DEMANDANTE : CARENTH YULIETH MACIAS VANEGAS  
CC. N° 1.030.584.355  
DEMANDADO : FINESCOR S.A.S.  
ASUNTO : CONSULTA SENTENCIA  
PROCEDENCIA : CUARTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE  
MEDELLÍN

**2. ALEGATOS**

Mediante auto del 19 de septiembre de 2022, el cual se publicó por estados el día 20 del mismo mes y año, se corrió traslado a las partes afín de que presentaran los alegatos de conclusión de forma escrita y en los términos descritos, tal como estipula el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 y la Ley 2213 de 2022.

De acuerdo a lo anterior, el 22 de septiembre de 2022, la apoderada de la demandante, allegó al correo electrónico institucional los alegatos de conclusión dentro del término establecido, exponiendo dentro de los mismos, que:

*"...Es claro y no se presta a equívocos QUE NO HA EXISTIDO NI EXISTE LA OBLIGACION DE PAGAR PREAVISO POR PARTE DEL TRABAJADOR CUANDO EL EMPLEADOR ES QUIEN FINALIZA DE MANERA UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA EL VINCULO LABORAL..."*

Dice la apoderada que, *"...el preaviso que debía dar el trabajador al empleador previo a la terminación unilateral del vínculo laboral por su voluntad tenía como finalidad que la renuncia intempestiva no causara perjuicios, situación que debía de ser analizada por el Juez del Trabajo; en el presente caso si bien no se dan tales requisitos es claro que mi prohijada como se prueba realizó entrega de su puesto de trabajo laborando aun fuera de su horario habitual..."*

Alega que: *"...Según el interrogatorio de parte del representante de la entidad demandada y los testigos de ambas partes, el hecho que la carta de terminación del contrato de trabajo tuviese una fecha de culminación lo era con la intención que mi poderdante pudiese hacer entrega de su*

*puesto de trabajo, lo cual realizó, no obstante, su labor FORMAL a la compañía allá sido hasta el 18 de mayo del presente año, pues declararon en unísono los testigos que esta entregó su puesto de trabajo laborando hasta las 12:00 PM y varios días aun con posteridad al 18 de mayo del presente año...también quedó acreditado con la prueba documental y testimonial señora Juez las presiones que sufrió mi poderdante para que presentará renuncia, no obstante, su contrato de trabajo ya había sido finalizado sin justa causa, como se observa de los correos electrónicos aportados al plenario donde le endilgan la comisión de supuestas faltas graves, No obstante, no obre prueba de ello y nunca durante la vigencia de la relación laboral se hayan realizado procesos disciplinarios por tales faltas..."*

Por último, menciona que "Adujo la Juez de instancia para impetrar absolución a la entidad accionada que se presentó una renuncia tacita, me pregunto señora Juez como se puede presentar una renuncia tacita cuando previamente existía terminación del vínculo laboral de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador, y como si ello no fuera poco ante las presiones para presentar renuncia por parte de los directivos de la organización mi poderdante se haya negado rotundamente."

De conformidad con lo anteriormente expuesto, se declara cerrada la etapa de alegación.

### **3. APERTURA A LA ETAPA DE JUZGAMIENTO**

Se da apertura a la etapa de JUZGAMIENTO, procediendo el despacho a adoptar una decisión en el presente proceso:

#### **3.1 ANTECEDENTES**

##### **3.1.1 DEMANDA**

La señora CARENTH YULIETH MACIAS VANEGAS, por conducto de profesional del derecho, instauró ante los Juzgados Laborales de Pequeñas Causas de Medellín – Reparto-, demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de FINESCOR S.A.S.

**PRETENDIENDO:** Se declare la existencia de un contrato de trabajo bajo modalidad indefinida por el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2018 y el 18 de mayo de 2022. Consecuencialmente, condenar al pago de indemnización por despido sin justa causa, la indexación de las condenas, las costas procesales y, por último, se de aplicación a los principios extra y ultra petita.

**EL SUPUESTO FÁCTICO:** que apoya las anteriores pretensiones, se remite al hecho de que, la demandante laboró en el rol de directora contable para la empresa FINESCOR S.A.S. entre el 01 de octubre de 2018 hasta el 18 de mayo de 2022, a través de la suscripción de un contrato de trabajo a término indefinido, devengando un salario básico mensual de \$4.044.967.00.

El día 6 de mayo de 2022, la actora recibió por parte de su empleador carta de terminación de contrato de trabajo sin justa causa, argumentando que tal determinación se haría efectiva a partir del 30 de mayo del mismo año, por lo que una vez recibido dicho comunicado empieza a hacer entrega de su puesto de trabajo y en virtud de derecho fundamental al trabajo establecido en la Carta Política empieza a buscar ofertas laborales, situación conocida por su empleador para ese entonces.

En consecuencia, de lo anterior, la señora CARENTH es reclutada por una compañía quien le manifiesta que no es viable esperar hasta el 30 de mayo de 2022 que requería iniciara labores el 18 del mismo mes y año, por lo que aceptó tal oferta e informó de manera inmediata a su empleador para hacer la respectiva entrega de puesto de trabajo. Sin embargo, desde que inicia la entrega de su puesto de trabajo e informa la fecha hasta la que prestaría servicios a causa de la terminación unilateral del vínculo contractual por parte de su empleador y consecución de un nuevo empleo: es requerida y coaccionada por los directivos de la demandada para que presentará carta renuncia, situación a la que la demandante no accede.

Sin embargo, el día 21 de mayo de 2022, ante la negativa de presentar carta de renuncia toda vez que su contrato de trabajo había sido terminado sin justa causa por parte de su empleador, recibe un correo por parte de la señora Kelly Zabala Directora Administrativa de Finescor SAS donde adjunta documentos tendientes a la finalización de la relación laboral entre ellos carta de aceptación a una renuncia que nunca presentó, en donde en la liquidación final de prestaciones se aduce que la terminación del contrato de trabajo fue por justa causa.

Así pues, el día 8 de junio de 2022, se presentó reclamación de índole laboral a Finescor SAS solicitando el pago de indemnización por despido sin justa causa. Recibiendo respuesta negativa bajo el argumentado que la señora Macías no cumplió el plazo fijado; echando de menos la accionada que no es dable, ni está estipulado por Ley que el empleador de manera unilateral y sin justa causa termine el vínculo laboral de un empleado y le ponga un plazo perentorio para la materialización del hecho so pena del no pago de la indemnización legal establecida por Ley en el artículo 64 del CST: Toda vez que el trabajo es un derecho fundamental según la Carta Política. Así mismo desconoce la accionada que para la procedencia de la renuncia por parte del trabajador esta debe ser: Espontánea, individual, expresa y escrita; de lo contrario no nace a la vida jurídica.

### **3.1.2. CONTESTACIÓN**

Por conducto de su representante legal y a través de apoderado, oportunamente FINESCOR S.A.S, responde el escrito impulsor manifestando frente a los hechos que:

**ES CIERTO** que la demandante celebró con la empresa que represento un contrato de trabajo a término indefinido el 1 de octubre de 2018 para ejercer el cargo de Directora Contable. El vínculo laboral se terminó por decisión unilateral y voluntaria de la demandante, cuando el 18 de mayo de 2022, entregó su puesto de trabajo, y no volvió a presentarse a laborar aduciendo que había conseguido otro puesto de trabajo. Dicho acto unilateral constituye una renuncia tácita de la ex empleada hoy demandante, lo que implica que no se causó en su favor el derecho de exigir una indemnización por despido injusto.

**ES CIERTO** que FINESCOR el 6 de mayo de 2022, a raíz de las graves irregularidades en torno al cumplimiento de sus funciones como Directora Contable, y con el fin de no perjudicar la hoja de vida de la actora, tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo de la demandante a partir del 30 de mayo de 2022. Fue por ello que el 6 de mayo de 2022, le comunicó a tal decisión. Razón por la cual se procedería a entregarle junto con la liquidación de sus prestaciones sociales, y los salarios que hubiere pendientes, la indemnización correspondiente que determina la ley. lo que se haría efectivo al finalizar la jornada laboral de trabajo, del día 30 de mayo de 2022. Acota la entidad entonces cómo la decisión unilateral por parte del empleador de terminar el contrato de trabajo, estuvo sujeta a un plazo que lo fue el 30 de mayo de 2022, el cual que no respetó la actora y prefirió dejar de prestar sus servicios el 18 de mayo de 2022. En consecuencia, no se materializó el despido, configurándose eso si una renuncia tácita por parte de la demandante

**ES CIERTO** que La causa o motivo por el cual la sociedad empleadora supeditó la terminación del vínculo laboral a la culminación de la jornada laboral del 30 de mayo de 2022, fue precisamente para que la actora, realizará una entrega adecuada de su puesto de trabajo. Debe observarse que, para la entrega del cargo de Directora Contable, que venía ejerciendo la demandante desde el 1 de octubre de 2018, se requería un tiempo adecuado para evitar contratiempos con los clientes de la sociedad demandada. Fue por ello que en la cláusula décima del contrato de trabajo se pactó:

*“CLAUSULA PENAL: Si EL TRABAJADOR de manera unilateral es quien decide terminar el contrato de trabajo sin justa causa, deberá preavisar la terminación con no menos de 30 días de anticipación, dentro de los cuales el TRABAJADOR continuará prestando sus servicios*

*de manera normal. Si EL TRABAJADOR decide no esperar el término que falte para cumplirse el día 30, y de manera intempestiva abandona su puesto de trabajo, deberá pagarle al EMPLEADOR, los días que falten para cumplir con el plazo mínimo del preaviso. Los días se liquidarán con base en el salario diario devengado por EL TRABAJADOR. El EMPLEADOR podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al TRABAJADOR por salarios y prestaciones sociales".*

**ES CIERTO** que la demandante manifestó que otro empleador había contratado sus servicios, debiendo comenzar a laborar el 18 de mayo de 2022, fecha en que presentó un documento denominado acta de entrega, en el que relacionó el estado de cada una de las empresas que como Directora Contable tenía a su cargo. Después de esta fecha, la actora no volvió a prestar sus servicios. Por lo tanto, No se puede confundir el derecho fundamental al trabajo, con la forma como debe ejecutarse el contrato de trabajo, que al tenor de lo dispuesto por el artículo 55 del C.S.T debe ejecutarse de buena fe. Si la demandante para el 18 de mayo ya había conseguido otro puesto de trabajo, debió haber presentado su carta de renuncia, y no pretender una indemnización a todas luces injusta.

**ES CIERTO** que la demandante no esperó hasta el 30 de mayo de 2022, fecha a partir de la cual se consolidaría el despido, y por ende la obligación a cargo del empleador de cancelar la indemnización por despido injusto. Como se puede observar de la prueba documental aportada por la demandante, el 18 de mayo de 2022, entregó su puesto de trabajo y no volvió a prestar sus servicios. La demandante incumplió con la cláusula décima del contrato individual de trabajo, debiendo haber preavisado la terminación del vínculo laboral con 30 días de antelación. Perfectamente la empresa pudo haber hecho efectiva lo dispuesto en dicha cláusula, y haber descontado lo pertinente de la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales, no obstante, prefirió cancelarle la liquidación completa.

**NO ES CIERTO** lo relacionado con la coacción ejercida a la demandante, puesto que acatando lo dispuesto en el artículo 55 del C.S.T, dispositivo normativo que establece que los contratos de trabajo, como cualquier otro contrato deben ejecutarse de buena fe, la demandante debió haber presentado su carta de renuncia, al haber conseguido otro puesto de trabajo y adicionalmente cumplir con el preaviso de 30 días establecido en la cláusula decima del contrato individual de trabajo. De los correos que aporta la demandante como prueba documental, no se observa ninguna presión, o constreñimiento para que la actora presentara su carta de renuncia. Se observa como la empresa demandada, ante la decisión de la señora CARENTH YULIETH de entregar su puesto de trabajo, le solicitó que formalizara dicha entrega con la presentación de la carta de renuncia, situación apenas lógica.

Igualmente, **NO ES CIERTO** que ella fue increpada, fue la demandante quien renunció tácitamente a su puesto de trabajo cuando el 18 de mayo de 2022, presentó el acta de entrega de su puesto de trabajo, y no volvió a prestar sus servicios. El despido estuvo sujeto a un plazo que lo fue el 30 de mayo de 2022, plazo que no se cumplió por la decisión unilateral y voluntaria de la demandante al presentar acta de entrega de puesto de trabajo y no volvió a prestar sus servicios, configurándose como se dijo una renuncia tacita. Por no haberse configurado el despido, dado que el mismo estuvo sujeto a un plazo que no se cumplió, no hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto.

Reitera la parte, que **NO ES CIERTO** lo referido a las presiones, puesto que FINESCOR actuó con total transparencia y buena fe durante el proceso de terminación del vínculo laboral. Inicialmente, y pese a las graves irregularidades presentadas en el ejercicio de las funciones de la demandante como Directora Contable, prefirió el 6 de mayo de 2022, comunicarle la terminación del contrato de trabajo sin justa causa a partir de la finalización de la jornada de trabajo del 30 de mayo de 2022. En vista que la demandante presentó acta de entrega del puesto de trabajo, y manifestó que no volvería a prestar sus servicios, dado que había obtenido otro puesto de trabajo, en el

marco de la buena fe, y no con el ánimo tendencioso de obtener una indemnización por despido injusto, debió haber presentado su carta de renuncia.

Menciona que **NO ES CIERTO** que en el correo que recibió por parte de la señora Kelly Zabala Directora Administrativa de Finescor SAS donde adjunta documentos tendientes a la finalización de la relación laboral se haya adjuntado entre ellos carta de aceptación a una renuncia, puesto que por lo ampliamente expuesto, el contrato de trabajo no se terminó por decisión unilateral del empleador, por el contrario se terminó por haber presentado la demandante, el acta de entrega del puesto de trabajo, conducta de la cual se deriva su voluntad inequívoca de terminar el vínculo laboral. La empresa le comunicó a la actora su decisión de aceptar dicha renuncia, y le entregó los documentos relacionados con la terminación del contrato de trabajo, como la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales, carta para el retiro de las cesantías, comprobante de pago de aportes a la seguridad social de los últimos 3 meses anteriores a la terminación del contrato, certificado de ingresos y retenciones años 2020 y 2021 y la autorización para el examen médico de egreso.

Por último, **NO ES CIERTO** que FINESCOR S.A.S adeude suma de dinero alguna a la demandante, dado que, en el marco del contrato de trabajo celebrado, le canceló todos y cada uno de los derechos laborales consagrados en su favor. Como la actora fue quien de manera tácita renunció a su puesto de trabajo, la empresa no tiene la obligación de cancelar la indemnización por despido injusto.

En esta misma oportunidad, formula **EXCEPCIONES** bajo la denominación de: inexistencia de la obligación, buena fe, prescripción, pago y compensación.

### **3.1.3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, profiere fallo el día ocho (08) de septiembre de 2022, en el que declaró la existencia de un despido injustificado por parte de la sociedad FINESCOR S.A.S, en consecuencia, absolvió a la empresa demandada de todos los cargos formulados en su contra y declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, teniendo en cuenta la naturaleza absolutoria de la decisión proferida y los argumentos previamente expuestos.

**Se apoya la decisión** haciendo referencia al asunto de la renuncia tácita que manifiesta la empresa demandada se dio en el presente caso, por lo que se recurre a la jurisprudencia constitucional específicamente lo dispuesto en la Sentencia T-381 del 2006 en la cual el alto tribunal manifiesta que efectivamente existen comportamientos indiscutibles que evidencian la intención de dar por terminado un vínculo, lo que produce los mismos efectos de una renuncia. Así pues, la corte se remite a su vez a un pronunciamiento hecho por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia con radicado 11309 de 1985, en la cual se establece que "el aparente abandono de funciones sólo es equiparable a una renuncia, cuando según las circunstancias equivalga a ésta, de manera franca y eficazmente irrevocable" por lo que claramente para en el presente caso la entrega del puesto de trabajo constituye una manifestación clara, inequívoca y eficaz de su decisión de no continuar laborando para la empresa.

Ahora bien, en cuanto a la presunta violación al derecho al trabajo manifestada por la demandante, al haberle sido impuesto la condición de trabajar hasta determinada fecha, en este sentido resulta efectivo para la juzgadora realizar un análisis legal y jurisprudencial de dicho derecho, haciendo referencia a diversas sentencias emitidas por las altas cortes. Por lo tanto, en base a que la pretensión principal es la indemnización por despido injusto, es necesario tener en cuenta lo regulado en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo el cual determina que:

*"En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan..."*

Carrera 52 No. 42-73 Edificio José Félix de Restrepo. Oficina 916. Medellín.  
Teléfono 262.0191 - Correo [j07labmed@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j07labmed@cendoj.ramajudicial.gov.co)

*"En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días."*

Dicha situación no es aplicable al presente caso por las razones ya establecidas en cuanto a que la terminación de la presente relación contractual, se materializó en razón de que la demandante al abandonar o entregar su cargo, el día 18 de mayo de 2022, lo cual se concretó con el acta de entrega de su puesto, aun cuando la terminación de contrato de trabajo estaba dispuesta para el 30 de ese mes, situación que no se considera arbitraria o irracional, si se desentraña su real propósito, el cual según lo dispuesto por la empresa demandada obedeció a la necesidad de entregar el puesto de trabajo y evitar un intempestivo cese de funciones que acarrearían perjuicios al empleador, por lo que el abandono del puesto de trabajo antes de la fecha estipulada para la misma, ocasionó dificultades en los estados financieros de la empresa.

Por otro lado, en lo que respecta al vicio en el consentimiento alegado entre las partes, menciona en este punto la juzgadora hace referencia al artículo 1502 del Código Civil, normatividad que regula los requisitos para los cuales una persona puede obligarse a través de la manifestación de su voluntad y es necesario que la persona consienta en dicho acto declaración u obligación y que este consentimiento no adolezca de vicio, los cuales son: ERROR, FUERZA (artículos: 1511, 1512, 1513 y 1515), Después de definirlos insiste la a-quo en que por lo tanto, en materia laboral la Corte Suprema de Justicia, ha indicado que para que una de las partes se obligue requiere que su consentimiento esté libre de vicios, por lo tanto, en las relaciones laborales se hace necesario que el trabajador, como parte débil de la relación pueda mostrar su voluntad libre y voluntaria sin ninguna presión. Es así como dichos vicios no se pueden presumir por el juez laboral, sino que deben estar suficientemente acreditados dentro del proceso y en el juicio.

#### **4. PROBLEMA JURÍDICO**

Determinar si la providencia proferida por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas de Medellín, se encuentra ajustada a derecho y por tanto debe confirmarse la decisión o en caso contrario debe ser revocada. Efecto para el que, se deberá determinar si efectivamente existió una relación laboral entre las partes y si ésta finiquitó de forma unilateral por parte del empleador injustificadamente, y por ende, le asiste a la actora el derecho al pago de indemnización por despido sin justa causa, según lo preceptúa el artículo 64 del CST.

**TESIS DEL DESPACHO:** El despacho sostendrá que frente a la pretensiones invocadas por la demandante en el escrito impulsor, dichos derechos no son adjudicables, toda vez, que, de acuerdo al estudio detallado de las pruebas documentales y testimoniales practicadas en primera instancia y aportadas por las partes, esta judicatura concluye en que no hay evidencias que denoten la declaratoria de un despido sin justa causa y menos el derecho a acceder al pago de algún tipo de indemnización desprendida de éste.

En consecuencia, la decisión del juez de primer grado será **confirmada**, con fundamento en las siguientes,

#### **5. CONSIDERACIONES**

5.1.- Se encuentra que **no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos**, los cuales se encuentran acreditados:

##### **Por parte del demandante:**

- Copia de la carta de terminación del contrato sin justa causa. [Fl. 17].
- Copia del acta de entrega con fecha del 18 de mayo de 2022. [Fls. 18-20].
- Evidencia de los correos electrónicos intercambiado por CARENTH YULIETH MACIAS

- VANEGAS y la dirección administrativa de FINESCOR S.A.S. [Fls. 21-28].
- Copia de la Carta de aceptación a la renuncia a su puesto de trabajo con fecha del 21 de mayo de 2022. [Fls. 29-30].
  - Copia de la liquidación del contrato de trabajo. [Fl.31].
  - Copia de la reclamación laboral hecha por CARENTH YULIETH MACIAS VANEGAS a la empresa FINESCOR S.A.S y su respectiva respuesta por parte de esta última. [Fls. 34-42].
  - Anexo-Copia del certificado de existencia y representación legal de FINESCOR S.A.S. [Fls. 43-46].

**Por parte del demandado:**

- Anexo-Copia del certificado de existencia y representación legal de FINESCOR S.A.S.
- Copia del acta de entrega con fecha del 18 de mayo de 2022.
- Copia de la Carta de aceptación a la renuncia a su puesto de trabajo con fecha del 21 de mayo de 2022.
- Autorización de examen médico ocupacional de egreso con LABOR Y SALUD del 21 de mayo de 2022.
- Copia del certificado de aportes al sistema de protección social.
- Copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes del 1 de octubre de 2018.
- Evidencia de los correos electrónicos intercambiado por CARENTH YULIETH MACIAS VANEGAS y la dirección administrativa de FINESCOR S.A.S.
- Copia de la reclamación laboral hecha por CARENTH YULIETH MACIAS VANEGAS a la empresa FINESCOR S.A.S y la respectiva respuesta por parte de esta última.

**5.2 NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RESPECTO A LA INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO EN LOS CONTRATOS A TERMINO INDEFINIDOS**

**5.2.1. CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO:** Según lo dispuesto en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que: *“El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.”*

Sin embargo, la **VIGENCIA** de este en el mismo artículo está regulado así:

*“...El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o. <del Decreto 2351 de 1965, 64 de este Código>, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir...”*

**5.2.2. En relación con la TERMINACIÓN DEL CONTRATO el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo indica, que**

- “1. El contrato de trabajo termina:*
- a). Por muerte del trabajador;*
  - b). Por mutuo consentimiento;*
  - c). Por expiración del plazo fijo pactado;*
  - d). Por terminación de la obra o labor contratada;*
  - e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*
  - f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;*
  - g). Por sentencia ejecutoriada;*
  - h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley; i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.*
- 2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente...”*

### **5.2.2. En relación con la TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo indica, que:**

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) *Por parte del empleador:*

1. *El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*

2. *Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*

3. *Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*

4. *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*

5. *Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.*

6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*

8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*

9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.*

10. *La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*

11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*

12. *La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*

13. *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*

14. *El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*

15. *La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.*

### **5.2.3. El Código Sustantivo del Trabajo, respecto del TERMINACIÓN UNILATERAL DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA en su artículo 64, prescribe lo siguiente:**

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción."

**También la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado con respecto a los contratos a término fijo que ha de considerarse:**

*"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 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." Ver Sentencia Radicado 80455 del 13 de julio de 2022. M.P. Dr. OMAR ANGEL MEJIA AMADOR.*

## **6. DECISIÓN**

Para el caso en cuestión, el cual radica en declarar la existencia de un contrato de trabajo bajo modalidad indefinida por el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2018 y el 18 de mayo de 2022 y consecuentemente, condenar al pago de indemnización por despido sin justa causa, la indexación de las condenas, las costas procesales y, por último, se de aplicación a los principios extra y ultra petita.

De ante mano, una vez analizados las pruebas documentales anexas por las partes, tanto en el escrito impulsor como en la contestación de la demanda, y posteriormente la práctica testimonial realizada en audiencia de trámite, esta judicatura encontró que no se evidencia que haya lugar a la declaratoria de un despido sin justa causa y consecuentemente a ordenar el pago de algún tipo de indemnización desprendida de éste.

Es claro que efectivamente, la empresa demandada no incurrió en alguna ilegalidad al establecer un término a la hora de dar por terminado el contrato de trabajo, esto mientras subsistiera una razón motivada, la cual, en el presente caso y según lo evidenciado y manifestado en los testimonios, se dio debido a la responsabilidad laboral que acarreaba el puesto de la demandante, misma responsabilidad que se sustenta en

que luego del 18 de mayo de 2022, fecha en que la demandante entrega su puesto y no vuelve a laborar, se presenta a la empresa en horarios no laborales para terminar de hacer la entrega correcta de sus funciones.

Así pues, según lo dispuesto por la corte constitucional en la Sentencia T-381 del 2006 al referir que efectivamente existen comportamientos indiscutibles que evidencian la intención de dar por terminado un vínculo, lo que produce los mismos efectos de una renuncia, claramente la entrega del puesto de manera anticipada a la finalización del vínculo laboral y el no volver a su labor representan una de dichas conductas, configurándose entonces una renuncia tácita a su cargo.

Por lo tanto, en consecuencia, de lo anterior, no hay lugar al reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez, que, dicha indemnización se deriva de una terminación Unilateral e Injusta, situación que no se logró evidenciar en el presente proceso.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

#### RESUELVE

1. **CONFIRMAR** el fallo objeto de consulta, proferido el juzgado cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en audiencia celebrada el día ocho (08) de septiembre de dos mil veintidós (2022).
2. **SIN COSTAS** en la presente instancia.
3. **DEVOLVER** el proceso al juzgado de origen.
4. Lo resuelto se notifica estados.

#### NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

**CAROLINA MONTOYA LONDOÑO**  
**JUEZA**

Firmado Por:  
Carolina Montoya Londoño  
Juez Circuito  
Juzgado De Circuito  
Laboral 007  
Medellin - Antioquia

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: **af8c72880ce7a17cfba9003182beab9625e21f98df9bcfec3841461edef0f9b8**

Documento generado en 20/02/2023 04:08:40 PM

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