

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE  
PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES  
RADICADO: 680014-105-003-2019-00577-01  
DEMANDANTE: JUDITH BAUTISTA MONOGA  
DEMANDADO: FORTOX S.A



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Consejo Seccional de la Judicatura de Santander  
**JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO  
BUCARAMANGA, SANTANDER**  
Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592  
correo electrónico: j05lcbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

### **EDICTO**

La Secretaría del **JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA,**  
**HACE SABER:**

Que en el proceso **ORDINARIO LABORAL** radicado N°. 680014-105-003-2019-00577-01 adelantado por el señor **JUDITH BAUTISTA MONOGA** contra **FORTOX S.A.**, se profirió sentencia calendada nueve (9) de diciembre del dos mil veintidós (2022), a través de la cual se decide el grado jurisdiccional de consulta, confirmando la sentencia de emitida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, el día 11 de octubre de 2022.

El presente edicto se fija en el Micrositio de la página web de la Rama Judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección EDICTOS año 2022, por un (1) día hábil, hoy 09/12/2022, a las 08:00am. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**MARIA ISABEL MONCADA ACUÑA**

Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 09/12/2022, a las 4:00 p.m.

**MARIA ISABEL MONCADA ACUÑA**

Secretaria

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES  
RADICADO: 680014-105-003-2019-00577-01  
DEMANDANTE: JUDITH BAUTISTA MONOGA  
DEMANDADO: FORTOX S.A



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Consejo Seccional de la Judicatura de Santander  
**JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO  
BUCARAMANGA, SANTANDER**  
Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592  
correo electrónico: j051cbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bucaramanga, nueve (09) de diciembre del dos mil veintidós (2022)

TIPODE PROCESO:	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
DEMANDANTE:	JUDITH BAUTISTA MONOGA
DEMANDADO:	FORTOX S.A.
RAD. No.:	68001410500320190057701
TEMA:	PRESUNTO DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

En cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia C-424 del 8 de julio del 2015 y en consonancia con el artículo 69 del CPT y SS modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, atiende el despacho el grado jurisdiccional de CONSULTA de la sentencia adversa a las pretensiones del demandante, proferida el once (11) de octubre del dos mil veintidós (2022), por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, en tal orden, de conformidad con lo previsto en el numeral 1° art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se profiriere la siguiente.

## SENTENCIA

### I. ANTECEDENTES

Se arguye en la demanda que el día 15 de julio del 2015, la señora JUDITH BAUTISTA MONOGA suscribió contrato escrito a término fijo inferior a un año de once (11) meses con FORTOX S.A, con el fin de desempeñar el cargo de GUARDA DE SEGURIDAD del CONDOMINIO RUITOQUE UIC, con un salario base de SETESCIENTOS DIECIOCHO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$718.350). El veintinueve (29) de julio del 2015 la relación laboral terminó y

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES  
RADICADO: 680014-105-003-2019-00577-01  
DEMANDANTE: JUDITH BAUTISTA MONOGA  
DEMANDADO: FORTOX S.A

la empresa privada FORTOX S.A le otorgó una liquidación de salarios y otros derechos laborales.

**PRETENDE** la parte actora que se declare que existió una relación laboral entre FORTOX S.A y la señora JUDITH BAUTISTA MONOGA en los extremos temporales del 15 de julio del 2015 al 29 de julio del 2015.

Que se condene a FORTOX S.A a indemnizar a la señora JUDITH BAUTISTA por despido injustificado y por mora en el pago de la liquidación, adicionalmente que se condene a pagar a FORTOX S.A las prestaciones sociales de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y compensación de las vacaciones.

## **2.- CONTESTACION:**

FORTOX S.A señala que es cierto que se celebró un contrato a término definido inferior a un año de once (11) meses con la parte actora el 15 de julio de 2015 y finalizó el veintinueve (29) de julio de 2015. Señaló que durante la relación laboral la parte actora desempeñó el cargo de GUARDIA DE VIGILANCIA acordando un salario de SETESCIENTOS DIECIOCHO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$718.350) sujeto a la jornada máxima laboral. Además, manifestó que, el trabajo suplementario, dominical y festivo laborado, le fue debidamente reconocido en vigencia del contrato de trabajo suscrito con FORTOX S.A.

La demandada negó que fuera cierto lo alegado por la parte actora respecto a que el contrato fue terminado unilateral e injustificadamente por FORTOX S.A, puesto que este cesó debido a la carta de renuncia que la actora allegó de manera voluntaria.

Asimismo, niega no haberle proporcionado a la demandante el auxilio de transporte, pues dice que este le fue cancelado proporcionalmente a los quince (15) días que laboró para FORTOX S.A.

La demandada no se opone al reconocimiento ni a la modalidad del contrato, sin embargo, sí se opone a las pretensiones que tratan sobre el

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES  
RADICADO: 680014-105-003-2019-00577-01  
DEMANDANTE: JUDITH BAUTISTA MONOGA  
DEMANDADO: FORTOX S.A

supuesto despido de la señora JUDITH BAUTISTA MONOGA y sobre el no pago de los derechos derivados de la relación contractual tales como cesantías, prima de servicios, intereses, auxilios de transporte y vacaciones.

Finalmente, la parte demandada propone la excepción de prescripción, pues el contrato de trabajo finalizó el 29 de julio de 2015 y la demanda fue radicada el 16 de diciembre de 2019, es decir, ya transcurrieron los tres (3) años que la ley propone para hacer exigibles los derechos derivados del contrato de trabajo.

Así también, se opone al pago de las costas procesales y agencias en derecho, fue la parte actora la que puso en marcha el aparato judicial sin existir razones de hechos y de derecho para el reconocimiento de sus pretensiones.

### **3.- SENTENCIA CONSULTADA**

Ultimó el trámite de única instancia a través de sentencia proferida en audiencia virtual celebrada el 11 de octubre del 2022, en la que el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, absolvió a la demandada **FORTOX S.A** de todas las pretensiones económicas de la demandante **JUDITH BAUTISTA MONOGA**, tendientes al reconocimiento de una indemnización por despido injustificado más el pago de los derechos derivados de la relación contractual tales como cesantías, prima de servicios, intereses, auxilios de transporte y vacaciones.

Para proceder así, el *a quo*, consideró que no había discusión frente a la existencia del contrato en los extremos temporales señalados por ambas partes, no obstante, ciñó el problema jurídico en determinar si en virtud del contrato celebrado se adeudan acreencias laborales en los términos que se reclama en la demanda.

El despacho determinó que tanto el documento del contrato celebrado entre las partes y la carta de renuncia de la señora JUDITH BAUTISTA MONAGO que allegó como pruebas la parte demandada, son válidas y auténticas, debido a que la parte demandante no presentó contradicción alguna para tachar de falsas las mismas.

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES  
RADICADO: 680014-105-003-2019-00577-01  
DEMANDANTE: JUDITH BAUTISTA MONOGA  
DEMANDADO: FORTOX S.A

Por otra parte, el *a quo* analizó la fecha de la terminación del contrato y la fecha de radicación de la demanda, concluyendo que transcurrieron más de los 3 años permitidos por la norma para reclamar los derechos derivados del contrato de trabajo. En ese sentido el despacho tiene por probado la excepción de prescripción propuesta por FORTOX S.A.

## **II. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Las partes guardaron silencio.

## **III. CONSIDERACIONES**

Atendido lo establecido en el artículo 69 del CPT y SS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, corresponde surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 11 de octubre 2022 por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales en el proceso de la referencia, por ser la decisión totalmente desfavorable a las pretensiones invocadas por la demandante y que fueron objeto de debate, dada la oposición a las mismas por parte del demandado, debiendo el despacho entrar a examinar los fundamentos jurídicos y el análisis probatorio de la decisión a efecto de establecer si merece o no su ratificación.

### **1. HECHOS DEBIDAMENTE PROBADOS.**

Claro lo anterior, no es objeto de controversia el vínculo laboral que ligó a las partes, así como tampoco los extremos temporales.

### **2. PROBLEMA JURÍDICO:**

Se encarga el Despacho de establecer si acertó la Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales al absolver a la parte demandada de las pretensiones incoadas en la demanda, esto es, al considerar que no hay lugar al pago de las acreencias laborales pretendidas en la demanda ni a las indemnizaciones alegadas, el encontrar probada la excepción de prescripción y además que la terminación del contrato de trabajo se dio por

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES  
RADICADO: 680014-105-003-2019-00577-01  
DEMANDANTE: JUDITH BAUTISTA MONOGA  
DEMANDADO: FORTOX S.A

voluntad de la demandante, o si por el contrario vulneró los derechos de la actora respecto a lo que ella reclama a FORTOX S.A.

### **3. TESIS DEL DESPACHO:**

El Despacho sostendrá como tesis que fue acertada la decisión del juzgador de primer orden, razón por la cual se confirmará la misma y se absolverá a FORTOX S.A de las pretensiones de la demanda.

### **4.- DESARROLLO DE LA LITIS:**

Para una mejor comprensión del asunto, el juzgado desarrollará los siguientes puntos: (i) Indemnización por terminación sin justa causa (ii) La figura de la prescripción en el Derecho Laboral y su interrupción y (iii) el análisis del caso en concreto.

#### **(i) De la Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo Sin Justa Causa.**

Conforme al art. 62 del C.S.T., el contrato de trabajo, puede terminar previamente a la fecha prevista bien por mutuo acuerdo, ora por decisión de una de las partes y, en este último evento, lo puede ser con justa o sin justa causa, denominándose despido, cuando así lo determina el empleador y, renuncia, cuando quien adopta la decisión es el trabajador.

Al respecto, debe decirse que el contrato que se celebra con el fin de establecer una relación laboral nace a la vida jurídica por el acuerdo de voluntades de las partes, y que nada se opone a que respecto de dicho convenio opere la condición resolutoria, pues resulta contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad, que ambas partes queden atadas a perpetuidad por ese vínculo, pues desde el punto de vista constitucional, no se puede avalar la petrificación de los lazos contractuales, sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que dicho evento pueda generar respecto de la parte afectada con esa conducta.

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES  
RADICADO: 680014-105-003-2019-00577-01  
DEMANDANTE: JUDITH BAUTISTA MONOGA  
DEMANDADO: FORTOX S.A

Ahora, importa destacar que, de tiempo atrás la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha considerado que al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y que al empleador corresponde probar la justificación del mismo, si pretende exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato, pues habiendo cumplido el actor la carga probatoria que le incumbe, se debe analizar si el despido se sujetó a los requisitos de forma y de fondo que lo justifiquen. Al respecto puede verse la sentencia SL4928 de 2019, SL586 de 2020, entre otras.

Empero, existen ocasiones en las que, pese a que es el trabajador quien toma la determinación de dar por terminado el vínculo laboral, se habla de despido, pero indirecto, el cual, tiene ocurrencia cuando el empleador ha incurrido en conductas que se enmarcan dentro de las taxativamente señaladas en el lit. b del art. 62 del C.S.T. y, a consecuencia de ello, el trabajador se ve forzado, o compelido a concluir su contrato laboral por una de las justas causas que dicha normativa consagra. Para que esa modalidad de despido produzca los efectos legales, no solo es necesario que tal decisión obedezca a los motivos consignados, en principio, en la ley, sino que ellos, deberán ser necesariamente comunicados de manera clara, precisa y por escrito al empleador, ya que “posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

Así mismo, ha señalado que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto, le corresponderá demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador. (Sentencia SL14877 de 2016, SI11174 de 2017, SL 3489-2020, entre otras).

La anterior disposición obedece al principio de buena fe que se impone en la ejecución y efectos del contrato de trabajo -art. 55 C.S. del T.-, y su finalidad es, precisamente, permitir que la parte conozca con exactitud las razones por las cuales la otra parte ha decidido unilateralmente dar por terminado el contrato, invocando una justa causa.

## **(ii) La figura de la prescripción en el Derecho Laboral y su interrupción**

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES  
RADICADO: 680014-105-003-2019-00577-01  
DEMANDANTE: JUDITH BAUTISTA MONOGA  
DEMANDADO: FORTOX S.A

La prescripción implica la extinción de las acciones que se pueden ejecutar para la reclamación de unos derechos. La finalidad de esta figura es establecer un límite para solucionar las relaciones jurídicas, cuidando que estas no queden inciertas en el tiempo.

En la sentencia C-412-1997 la Corte Constitucional indicó que *«el establecimiento de un término para el ejercicio de la acción laboral concurrente con la función del Estado de garantizar la vigencia y efectividad del principio de seguridad jurídica. Resulta entonces congruente con dicho principio, el imponer límite a la existencia de conflictos para que estos no perduren indefinidamente, siendo resueltos por medios pacíficos entre patronos y trabajadores»*.

Así pues, en materia laboral indica que el trabajador ha perdido su derecho a reclamarle al empleador las obligaciones que se habían causado. Los derechos laborales que están contemplados en el Código Sustantivo del Trabajo prescriben al término de tres (3) años desde que se hacen exigibles, tal como lo disponen los art 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo. Vemos que con la figura de la prescripción no se lesionan los derechos del trabajador, solo se limita el ejercicio de la acción dándole al trabajador un término razonable para ejercer con prontitud lo necesario para hacer efectivas sus reclamaciones.

Ahora bien, la prescripción de los derechos laborales puede ser interrumpida realizando un simple "reclamo escrito" al empleador, que puede entenderse, según la SL4554-2020 como *"cualquier requerimiento o solicitud que el trabajador hubiese realizado del derecho debidamente determinado y del que el empleador tuviese conocimiento, incluso, en peticiones realizadas ante autoridades judiciales o administrativas que hubiesen quedado plasmadas de forma escritural, como por ejemplo en actas de conciliación"*. Dicho escrito, ha expresado la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL12900-2014 que no requiere de exigencias formales o un lenguaje técnico para ser válido, basta con que sea claro y determinable lo que se reclama.

Naturalmente, el fenómeno de la interrupción busca extender en el tiempo la oportunidad de exigir los derechos que le corresponden, con el fin de

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-003-2019-00577-01
DEMANDANTE:	JUDITH BAUTISTA MONOGA
DEMANDADO:	FORTOX S.A

impedir que se libere el empleador de las obligaciones laborales derivadas del contrato laboral o de la seguridad social. La prescripción solo podrá ser interrumpida en una ocasión y empezará a contar de nuevo el mismo término de tres (3) años.

### **(iii) Caso concreto**

En principio, este juzgador encuentra que efectivamente existió una relación laboral con extremos temporales del 15 de julio del 2015 al 29 de julio del 2015. Revisada la documentación del expediente, destaca el despacho que la actora comunicó formalmente su renuncia por medio de una carta presentada el 29 de julio de 2015.

Documento que valga resaltar, no fue objeto de cuestionamiento alguno en instancia, y que por ende a voces del art. 244 del C. G. del P., se presumen auténticos, de ahí, que deba conferírsele total valor a lo que de su tenor literal se extrae, como lo es, que la ex trabajadora demandante fue quien dio por terminado el contrato de trabajo, sin argumentar motivo alguno.

Por otra parte, este Juzgado concuerda con la *a quo* sobre la actuación de FORTOX S.A al momento de la terminación del contrato, a lo menos en cuanto a liquidación de los montos que se le debían entregar a la trabajadora, dado que no se probó o acreditó su pago, por tal razón, en principio habría lugar a condenar a su pago.

Empero, dada la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada, la misma es procedente y se debe tener en cuenta en ese sentido lo dispuesto por los artículos 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme a los cuales existe un término definido de tres (3) años para la exigencia de los derechos derivados del contrato laboral. La parte demandante radicó la demanda el 16 de diciembre de 2019, por lo cual había excedido en el tiempo su oportunidad sin haber presentado durante ese lapso alguna reclamación ante su empleador para interrumpir la prescripción y extender el plazo por el mismo término de tres años. Así pues, no hay lugar a la

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES  
RADICADO: 680014-105-003-2019-00577-01  
DEMANDANTE: JUDITH BAUTISTA MONOGA  
DEMANDADO: FORTOX S.A

condena de pago de las acreencias laborales exigidas en el escrito de la demanda debido a que ya están prescritos.

Como quiera que la ley no señala como debe notificarse la sentencia, el juzgado en aplicación del principio de libertad previsto en el artículo 40 CPT Y SS, ordenará que por secretaría la notificación de fallo se efectúe por fijación en edicto en el micrositio web de la rama judicial asignado al Juzgado Quinto Labora del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección de edictos año 2022.

### **COSTAS.**

Se abstiene el despacho de imponer condena en costas ante el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

### **V. RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga el 11 de octubre de 2022, en el proceso ordinario laboral iniciado por **JUDITH BAUTISTA MONOGA** contra **FORTOX S.A**, de conformidad con las consideraciones que anteceden.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia al estarse surtiendo el grado jurisdiccional de consulta.

**TERCERO: NOTIFÍQUESE** por fijación en edicto en el micrositio web de la rama judicial asignado al Juzgado Quinto Labora del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección de edictos año 2022.

**CUARTO:** En firme esta providencia, devuélvase la actuación al juzgado de origen para lo pertinente.

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES  
RADICADO: 680014-105-003-2019-00577-01  
DEMANDANTE: JUDITH BAUTISTA MONOGA  
DEMANDADO: FORTOX S.A

**SE NOTIFICA**



**JORGE ALONSO MORENO PEREIRA**  
**JUEZ**