



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA
ACCIONANTE	CARLOS ANDRES GALLEGO ISAZA
ACCIONADO	CUEROS VELEZ S.A.
RADICADO	05001 41 05 003 2018 00685 01
INSTANCIA	SEGUNDA – CONSULTA 041
PROVIDENCIA	SENTENCIA 361 DE 2021
TEMAS Y SUBTEMAS	INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO
ECISIÓN	CONFIRMA SENTENCIA

Medellín, diez (10) de septiembre de dos mil veintiuno (2021). En la fecha indicada, siendo las once de la mañana (11:00 a.m.) del día previamente señalado, el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN se constituyó en audiencia pública en el proceso de trámite ordinario laboral de única instancia promovido por CARLOS ANDRES GALLEGO ISAZA en contra de la Sociedad CUEROS VELEZ S.A., para pronunciarse en virtud del grado jurisdiccional de CONSULTA frente a la sentencia con la cual el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín finalizó la instancia.

ANTECEDENTES

Manifestó el actor en el escrito de demanda que el 11 de agosto de 2014 inició relación laboral con la empresa CUEROS VELEZ S.A.S., a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con una duración inicial de 3 meses que finalizaban el 14 de noviembre de 2014, para desempeñarse como Ayudante Conducción y devengando un salario de \$680.000 al momento de la firma del contrato y que eran pagados quincenalmente. Al momento de finalizar el término inicial del contrato de trabajo, no recibió la manifestación de terminación del contrato por parte del empleador con la antelación establecida por la ley de 30 días, es decir, que el mismo se prorrogó por una duración igual al término inicial de 3 meses, situación que se repitió para la segunda prórroga del contrato, es decir que el mismo refería ya con una vigencia de

otros 3 meses más y con vigencia hasta el mes de mayo de 2015. Indica que, al vencimiento de la segunda prórroga del contrato, esto es, febrero-mayo de 2015, recibe comunicación el 21 de mayo de 2015 por parte del Coordinador de Relaciones Laborales, a través de la cual fue informado que a partir de la fecha la compañía había decidido dar por terminado su contrato de trabajo, sin justa causa, haciéndole entrega de la liquidación del 4 de junio de 2015. Solicitó a través del Ministerio de Trabajo el 26 de abril de 2016, para la empresa demandada le hiciera efectiva la indemnización por despido injusto y los salarios dejados de percibir desde el 22 de mayo al 23 de agosto de 2015, sin que la haya procedido de conformidad, por lo tanto, debe dejarse sin efectos la cláusula establecida al pie de la liquidación, pues vulnera sus derechos mínimos e irrenunciable.

PRETENSIONES

- * Que se declare la existencia de una relación laboral entre las partes, a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año.
- * Que se declare que la terminación del vínculo laboral obedeció a un despido sin justa causa.
- * Indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del CST.
- * Indexación de las condenas
- * Costas y agencias en derecho del proceso.

Conoció de la demanda inicialmente, el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín quien mediante auto del 23 de mayo de 2018 la rechaza por falta de competencia y orden remitirla a los Jueces Municipales de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

Correspondió conocer de presente demanda al JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, admitiéndola por auto del 14 de junio de 2018, disponiendo la notificación de la accionada. Notificación que se llevó a cabo como consta en el expediente a folios 53.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La Sociedad CUEROS VELEZ S.A. contestó la demanda a través de apoderado legalmente constituido, escrito que reposa en el expediente y con relación a los hechos, afirmó que con el demandante se firmó un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con duración inicial de 96 días, toda vez que empezó el 11 de agosto de 2014 hasta el 14 de noviembre de 2014, con las funciones del cargo de ayudante de conducción, pero con una remuneración mensual de \$680.000, que se pagaba de manera quincenal. Afirma que el 7 de octubre la demandada manifestó a través de escrito de preaviso la intención de no dar por prorrogado el contrato, pero el 31 de octubre de 2014 se acordó con el demandante que su contrato sería prorrogado desde el 15 de noviembre de 2014 hasta el 17 de febrero de 2015, es decir, 95 días calendario, conforme lo permite el artículo 46 del CST. El 8 de enero de 2015 el demandante fue notificado por escrito, la intención de no dar por renovado el contrato. El 3 de febrero de 2015, la empresa demandada acordó con el demandante que su contrato sería prorrogado desde el 18 de febrero de 2015 hasta el 23 de mayo de 2015, es decir, por 95 días calendario. El 15 de abril de 2015 se envió al demandante el correspondiente preaviso, con más de 30 días de antelación, reiterando la intención de terminar el contrato en la fecha acordada, 23 de mayo de 2015. Por lo tanto, la demandada luego de haber acordado que el contrato se prorrogaría en dos ocasiones por un período de 95 días calendario, cada uno, conforme los términos del artículo 46 del CST; el 15 de abril de 2015 preavisó al demandante su intención de no dar por renovado el contrato. Sin embargo, el 21 de mayo de 2015 la empresa decide terminar el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, conforme con lo dispuesto en el artículo 64 del CSTSS, pagando al demandante la indemnización a la que tenía derecho, correspondiente a los días que faltaban para terminar el contrato, esto es, 2 días de salario que fueron reconocidos en la liquidación de prestaciones sociales. Por último, afirma que la empresa fue citada ante el Ministerio del Trabajo con el fin de llegar a un acuerdo conciliatorio, pero no fue posible por habersele cancelado al momento de terminar el contrato de trabajo, los salarios, prestaciones sociales, indemnización por despido sin

justa causa y demás acreencias laborales. Se opone a la prosperidad de las pretensiones, por considerar que la terminación del contrato laboral del demandante fue ajustada a derecho. Propone las excepciones de Prescripción, Buena fe, Inexistencia de la Obligación, Pago y Compensación.

SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

El juez de conocimiento realizó audiencia de conciliación, trámite y juzgamiento el 15 de junio de 2021, a la que concurrieron las partes y sus apoderados. Por no existir ánimo conciliatorio, declara fracasada esta etapa. Luego de recepcionar el interrogatorio de parte al demandante y Representante Legal de la demandada y recibir el testimonio de Natalia León Prado, el juzgado decide por necesidades del servicio y programación de la agenda decretar un receso de la audiencia la cual se reanudará el 21 de junio de 2021, en la cual se escucharán los alegatos de conclusión de las partes y se proferirá la sentencia.

El Despacho de conocimiento continua con la audiencia de trámite y juzgamiento el 21 de junio de 2021, a la que concurren el demandante, su apoderado y la apoderada de la demandada, clausura el debate probatorio y los apoderados de las partes presentan alegatos de conclusión. Se profirió sentencia de única instancia, en la cual se ABSOLVIO a la empresa CUEROS VELEZ S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. Se condenó en costas a la parte demandante en la suma de \$250.000 y, ordenó REMITIR el proceso en consulta.

Se refiere el juez de instancia a los lineamientos que establece el artículo 280 del CGP y a los artículos 1, 3, 5, 9, 13, 32, 55, 57 del CST. Conforme al artículo 46 del CST, indica que no existe discusión frente a la existencia del vínculo laboral, a través de un contrato a término fijo inferior a un año, iniciado el 11 de agosto de 2014. Indica que según la prueba documental aportada el demandante fue vinculado inicialmente por 96 días, fue preavisado el 7 de octubre de 2014, no obstante, las partes de mutuo acuerdo prorrogaron el contrato hasta el 17 de

febrero de 2015. Nuevamente el 8 de enero se le dio otro preaviso al demandante, de que el contrato que vencía el 17 de febrero de 2015 y que no sería renovado, pero las partes acordaron prórroga el 3 de febrero de 2015 y establecieron que el contrato iría del 18 de febrero al 23 de mayo de 2015, habiéndose pasado un último preaviso el 15 de abril del mismo año, en el que fue informado que el contrato no sería prorrogado más allá del 23 de mayo de 2015. Comunicaciones que se encuentran acreditadas dentro del plenario y que fueron reconocidas por el demandante y no son objeto de controversia, en el sentido de que sean ilegales, falsas o que no tengan el valor que de las mismas se desprende, conforme a la sana crítica y a la valoración probatoria de la experiencia. Considera el Despacho que la forma en que se realizaron las prórrogas y nuevas renovaciones del contrato de trabajo pudo haber obedecido a razones relacionadas con el servicio, de la labor y a la atención en el marco de las fluctuaciones graduales de producción, distribución comercial y logística que pudiere tener la empresa y precisamente poder continuar acudiendo a los servicios del ayudante de conducción que tenía contratado. Pero, con todo y más allá de esta circunstancia que no deja de ser inusual, la misma no conlleva ni comporta en sí misma una vulneración de derechos fundamentales y por el contrario, se está cumpliendo con el preaviso de ley de un término superior a los 30 días, pero al mismo tiempo se está haciendo uso de una facultad de tener a una persona vinculada en un cargo frente a una nueva necesidad, muy seguramente advertida después de haber preavisado al trabajador de no prorrogar el contrato y no hay ningún impedimento para que conforme se encuentra acreditado, las mismas partes de común acuerdo en un documento decidan que el contrato se prorroga, lo cual sería básicamente al equivalente a una nueva vinculación, obviamente en el marco de una prórroga, pero también la empresa fue cuidadosa de no incurrir en prorrogar hasta por más de 3 veces el contrato inicial, para que ya empezare a tener otros efectos en el tiempo el término inicialmente pactado, término de 3 meses que se respecto conforme a las prórrogas legales y se preavisó y por alguna razón, teniendo en cuenta la clase de negocios que maneja la empresa, decidió acudir a una persona que ya tenía contratada y que aceptaba

y firmaba obviamente los documentos para hacer una nueva prórroga. Aduce que conforme a los artículos 13 y 14 del CST, no encuentra ninguna conducta ilegal frente a los pactos suscritos por las partes y menos de los términos legales que establecen el preaviso en materia de contratos a término fijo. Y las razones por las cuales el demandante no recuerda haber firmado unos documentos, no son óbice para entender el efecto de los mismos, por lo tanto y conforme a la prueba aportada al demandante no le asiste el derecho a la indemnización por despido injusto, por lo tanto, declara probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por la parte demandada.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo ordenado en la sentencia C-424 de julio 8 de 2015, emitida por la Corte Constitucional, conoce este Despacho en CONSULTA del presente proceso ordinario de única instancia, tramitado por el JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN.

Se tendrá en cuenta que la consulta tiene por finalidad revisar o examinar oficiosamente, la decisión adoptada por el juez de instancia, y de este modo corregir o enmendar los errores jurídicos de que ésta adolezca, con el fin de lograr la certeza jurídica y el juzgamiento justo, motivo por el cual **se analizará la sentencia absolutoria** y los motivos por los cuales fue adversa a la demandante.

En ese orden de ideas el problema jurídico consiste en establecer si la sentencia que se analiza debe ser **confirmada, modificada o revocada**.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Los apoderados de las partes no presentaron alegatos de conclusión.

Se tiene que en el presente caso no fue objeto de controversia que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que se firmó por el período 11 de

agosto de 2014 hasta el 14 de noviembre de 2014, para desempeñar el cargo de Ayudante de Conducción.

Contrato de trabajo que considera la parte demandante fue terminado sin justa causa y por lo tanto se debe condenar al pago de la Indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del CST.

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

En lo relativo a esta clase de contratos, establece el artículo 46 del CST:

"El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

"1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito 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 período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

"2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

"PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea."

Los artículos 164 y 167 del CGP, aplicables en materia laboral por integración analógica normativa, disponen que:

Artículo 164: "Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso"

Artículo 167. Carga de la prueba. "Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen"

De acuerdo con la regulación probatoria de la normatividad procesal, es claro que el demandante debe acreditar el hecho del despido y la demandada, quien tiene el deber de demostrar la justa causa que alega.

En la aplicación de lo dispuesto en el artículo 46 del C.S.T. para este caso tenemos que, si el contrato de trabajo fue pactado

inicialmente por 96 días, las sucesivas prórrogas debieron ser por períodos iguales o inferiores al inicialmente pactado.

Se extrae de la prueba documental arrimada al plenario por la sociedad demandada, que de mutuo acuerdo entre las partes y en el término de duración del contrato, se suscribieron los siguientes preavisos y prorrogas:

El 7 de octubre de 2014 se informó al demandante la intención de no prorrogar el contrato de trabajo, pero el 31 de octubre del mismo año, se prorrogó desde el 15 de noviembre de 2014 al 17 de febrero de 2015.

El 8 de enero de 2015 fue notificado el demandante de la no renovación del contrato, pero el 3 de febrero del mismo año, fue informado de la prórroga a partir del 18 de febrero al 23 de mayo de 2015.

El 15 de abril de 2015 se le informó al demandante, la intención de la empresa de terminar el contrato de trabajo el 23 de mayo de 2015, pero el 21 de mayo del mismo año, decide la demandada terminar el contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa, con el consecuente pago de los 2 días de salario, correspondiente al término que faltaba para terminar el contrato de trabajo, tal como se desprende la liquidación de prestaciones del demandante aportado al plenario.

En consecuencia, no le asiste razón al demandante pues quedó claro que durante la relación laboral se dieron tres preavisos y dos prórrogas del contrato de trabajo, siendo informado el demandante por parte de la empresa del último preaviso, el 15 de abril de 2015, esto es, con más de 30 días de antelación al vencimiento del contrato que finalizaba el 23 de mayo de 2015, el cual fue terminado definitivamente de forma unilateral y sin justa causa el 21 de mayo de 2015, con el pago de los 2 días que faltaban para finalizar el mencionado contrato.

Así pues, analizadas todas y cada una de las pruebas que obran en el expediente, se comprueba que no existe dentro del plenario medio de convicción que compruebe los hechos

alegados por el actor y nada refleja que haya lugar al pago de la indemnización por despido injusto solicitada.

Siendo entonces que no se cumplió con la carga de la prueba, se concluye que la decisión que se analiza debe confirmarse.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia absolutoria revisada en consulta, dictada el 21 de junio de 2021 por el JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, dentro del proceso adelantado por el señor **CARLOS ANDRES GALLEGO ISAZA** contra **CUEROS VELEZ S.A.**, por lo expuesto en la parte motiva de la sentencia.

SEGUNDO. NOTIFIQUESE la presente decisión por **EDICTO** conforme a lo previsto en el artículo 41 del CPT y de la SS, en concordancia con el artículo 40 ibídem.

TERCERO. DEVUELVASE el expediente al lugar de origen, previa anotación en el registro respectivo

Cumplido el objeto de la presente audiencia, se declara terminada.

ANA GERTRUDIS ARIAS VANEGAS

Jueza