



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

Medellín (29) de marzo dos mil veintidós (2022)

Proceso	Proceso ordinario laboral de única instancia
Demandante	IVAN RESTREPO RESTREPO
Demandado	AGENCIA CAUCHOSOL DE ANTIOQUIA S.A.S
Radicado	05001 41 05 005 2020 00399 01
Instancia	Segunda (Consulta)
Providencia	Sentencia
Temas y subtemas	Relación Laboral
Decisión	RECOVA SENTENCIA

ANTECEDENTES

El demandante IVAN RESTREPO RESTREPO, presentó demanda en proceso ordinario laboral de única instancia en contra de AGENCIA CAUCHOSOL DE ANTIOQUIA SAS, reclamando que se condene a la accionada a pagar la indemnización por despido injusto.

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales, quien el 01 de julio de 2021 profirió auto admisorio y programó fecha para llevar a cabo la diligencia prevista por el artículo 72 del C.P. del T. y de la S.S.

Posteriormente, llegado el día de la diligencia, se admitió la contestación a la demanda, luego de lo cual se llevaron a cabo las etapas: obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio, decreto de pruebas, trámite y juzgamiento.

En la citada audiencia, se decidió absolver a la demandada de todas las pretensiones invocadas por el actor, a quien condenó en costas, para luego ordenar que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta.

TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Por reparto correspondió el presente asunto a este despacho judicial, quien por auto del 16 de marzo de 2022 avocó conocimiento y se dispuso correr traslado a las partes por el término de cinco (5) días, previo a resolver de fondo.

Dentro del término antes aludido, el apoderado de la sociedad demandada AGENCIA CAUCHOSOL DE ANTIOQUIA SAS, presentó alegatos de conclusión expandiendo en ellos dos puntos principales.

El primero de ellos, en relación con la prescripción de las pretensiones, en razón a que la relación laboral terminó el 17 de julio de 2017 y la demanda fue presentada en el mes de agosto del año 2020.

Y el segundo, relacionado con la renuncia voluntaria del trabajador durante cada fin de anualidad, configurándose una serie de contratos independientes entre sí, razón por la cual solicita sea confirmada en su integridad la sentencia de primera instancia.

Al llegar a este punto, en el que se encuentra clausurado el debate probatorio en las presentes diligencias, se torna necesario resolver de fondo en esta instancia, pues no se observa causal de nulidad que pueda llegar a invalidar lo actuado, y se encuentran establecidos los presupuestos de la acción, como son, demanda en forma, capacidad para ser parte y comparecer en el proceso, así como competencia para conocer de la litis.

En este orden de ideas, procede el Despacho a decidir, teniendo en cuenta las siguientes,

C O N S I D E R A C I O N E S

Empieza por destacar esta judicatura, que cuenta con competencia para conocer del presente asunto, en virtud del grado jurisdiccional de consulta previsto por el artículo 69 de C.P. del T. y de la S.S., a pesar de tratarse de un proceso ordinario laboral de única instancia, en la medida que fue proferida una decisión totalmente adversa al demandante, por lo que se dan los presupuestos de la Sentencia C-424 de 2015.

Problema jurídico o delimitación del conflicto

Corresponde establecer si existió una relación laboral entre las partes, los extremos del mismo, si existió o no solución de continuidad entre cada uno de los contratos y la causal de terminación del vínculo laboral.

En caso que el primer interrogante se resuelva positivamente para la parte actora, se procederá a determinar si hay lugar a acoger o no las pretensiones indicadas en el escrito de demanda.

Presupuestos facticos:

De acuerdo con la demanda y contestación que milita en el plenario, es posible resaltar lo siguiente:

Demanda

1. El demandante se vinculó laboralmente a la empresa demandada el 21 de enero de 2013 mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por un periodo inicial de 3 meses, para desempeñar las funciones de vendedor y cobrador.
2. Indica que el demandante el salario se constituía por las comisiones por venta, con un promedio de \$1,200.000 mensuales.
3. Indica que el vínculo laboral se prorrogó por voluntad de las partes cada tres meses hasta el 20 de enero de 2015, indicando la parte demandada ante que las prórrogas acaecidas a partir del 21 de enero de 2014 en virtud del artículo 46 del C.S del T.
4. Indica la parte demandante, que el día 04 de diciembre de 2014 el empleador solicitó al demandante, presentar una "renuncia" a su cargo bajo la promesa de realizarle una nueva contratación durante el año 2015, siendo vinculado nuevamente el día 15 de enero de 2015 bajo un contrato a término fijo de 3 meses; dicho contrato se prorrogó hasta el día 18 de diciembre de 2015.
5. Señala el demandante que el día 21 de diciembre de 2015, la sociedad demandada solicitó nuevamente al actor, renunciar al cargo, con la promesa de una nueva contratación durante el año 2016, situación que en efecto acaeció, y fue contratado nuevamente el día 18 de enero de 2016 bajo la misma modalidad de contrato anteriormente descrita, el cual se prorrogó hasta el 20 de diciembre de 2016, fecha en la cual se solicitó la renuncia del trabajador, para ser contratado nuevamente el 16 de enero de 2017, mediante contrato de trabajo fijo, inferior a un año, indicando que dicho contrato se prorrogó hasta el día 15 de julio de 2017.

6. Indica el demandante que el 02 de junio de 2017, la sociedad demandada informó al trabajador que su contrato no sería renovado, razón por la cual, se daría por terminado el día 15 de julio de 2017.
7. Señala el actor, que a la sociedad demandada se le debe condenar a la indemnización por despido injusto, la cual corresponde al tiempo que hacía falta para expirar el contrato de trabajo, esto es hasta el 20 de enero de 2018.

Demandado

1. Mediante contestación allegada al proceso, la entidad demandada indica que no son ciertos los hechos presentados por el actor, que cada una de las renunciaciones se realizaron de manera voluntaria y por tanto se opone a la prosperidad de todas las pretensiones.
2. Propone como excepciones de fondo inexistencia de las obligaciones y el derecho reclamado, pago, compensación, buena fe, prescripción, cobro de lo no debido, innominada.

Tesis del Juzgado de conocimiento:

Mediante sentencia proferida el 15 de febrero del año 2022, el juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la demandada argumentando, la parte demandante no logró demostrar que las renunciaciones presentadas al terminar cada anualidad, fueron coaccionadas por parte del empleador demandado, invocando con ello el artículo 167 del Código Procesal el cual reza:

Código General del 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.

No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.

Cuando el juez adopte esta decisión, que será susceptible de recurso, otorgará a la parte correspondiente el término necesario para aportar o solicitar la respectiva prueba, la cual se someterá a las reglas de contradicción previstas en este código.

Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba.

Así las cosas, se entiende, que, al inicio de cada anualidad, las partes iniciaban una nueva relación laboral, las cuales terminaban con la renuncia del trabajador.

Tesis de este Despacho. caso concreto y presupuestos normativos

Para el Despacho una vez analizada la demanda, su contestación, los medios exceptivos de la parte demandada, y los argumentos esgrimidos por la ad quo en la sentencia proferida en día 15 de febrero de 2022, concluye que es necesario REVOCAR EN SU INTEGRIDAD la decisión proferida por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, por las razones que a continuación se expondrá.

Verificada cada una de las situaciones fácticas expuestas en el presente asunto, se hace necesario acudir a lo consagrada en nuestra carta superior, en su artículo 43 el cual señala:

ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas

laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. *Subraya intencional.*

De la norma anteriormente citada, podemos concluir, que el derecho laboral se encuentra regido por una serie de principios constitucionales, los cuales son de obligatoria observancia, entre ellos el principio de la realidad sobre las formas.

Este Principio de Primacía de la Realidad sobre las Formas, exige que en las relaciones laborales exista una coherencia entre la forma en la que se ejecuta día a día la relación contractual y la forma nombrada la misma, advirtiendo que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica en la relación laboral y lo que surge de los documentos contratos o acuerdos sean verbales o escritos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos cuando ello opere en beneficio del trabajador.

Este principio constituye una garantía protectora del trabajador, quien puede ser objeto de abusos a la hora de ser vinculado laboralmente, pues es posible que se genere una ficción en las formalidades a través de contratos de trabajo, cláusulas, terminaciones del vínculo laboral, entre otras, que solo tienen como fin desmejorar o desconocer las garantías que como trabajador le asisten.

Es por ello, que el principio de la Realidad sobre las formas, pretende regular aquellas situaciones en las que se observa una intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real, ya sea en la existencia del vínculo laboral, en la modalidad de contrato, en la remuneración u otros elementos relevantes del contrato de trabajo.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el contrato realidad

En sentencia 903 de 2010, la Honorable Corte Constitucional realiza un recorrido por la jurisprudencia del órgano de cierre constitucional frente a la primacía de la realidad sobre las formas, en el manifiesto:

El origen constitucional de la declaratoria de una relación laboral subyace en lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución al enunciar la “primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”. En dicho enunciado normativo se prescriben los principios mínimos fundamentales que deben regir el estatuto del trabajo. La Corte Constitucional ha establecido que, a pesar de que este estatuto no haya sido promulgado, estos principios de actuación deben ser interpretados de manera directa de la Carta.^[13]

2.2. *En este acápite se realizará un recuento sobre ciertos casos en los cuales la Corte Constitucional ha declarado la existencia real y efectiva de una relación laboral, con el fin de contrastar las reglas jurisprudenciales allí enunciadas con los presupuestos fácticos del presente proceso. La Corte Constitucional ha subsumido, en los distintos casos que ha abordado el tema, los requisitos prescritos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990, para desarrollar el enunciado constitucional de la prevalencia de la realidad sobre la forma en materia laboral:*

“1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.”

2.3. En la sentencia T-180 del 2000 el accionante interpuso acción de tutela contra el Municipio de Túquerres por violación de sus derechos constitucionales al trabajo y a la seguridad social. En dicho caso el tutelante había sido nombrado vigilante en la Escuela de Varones N° 1 "Don Bosco" de la ciudad de Túquerres y dentro de un plan de reestructuración llevado a cabo en 1995, la administración municipal le comunicó la decisión de retirarlo, sin que se le hubiera cancelado ningún valor por concepto de indemnización. No obstante lo anterior, en forma verbal se le pidió que continuara laborando como vigilante, cumpliendo horario y sin ninguna contraprestación de salarios. El peticionario era de avanzada edad.

2.4. Ante este supuesto la Corte Constitucional señaló:

"(...) lo determinante para que se configure la relación laboral y para que nazcan las correspondientes obligaciones en cabeza del patrono es la concreta y real prestación de servicios remunerados en condiciones de dependencia o subordinación.

De allí resulta que el acto del patrono por medio del cual desvincula formalmente a su trabajador queda sin efecto si, de hecho, con el consentimiento del empleador, aquél continúa por poco o mucho tiempo ejecutando las labores propias de su antigua vinculación. Por ello, el contrato de trabajo no tiene que constar por escrito, lo cual significa que la existencia jurídica del vínculo laboral no está ligada a documento alguno sino a la relación efectiva. El documento suscrito por las partes solamente sirve para regular con mayor precisión las relaciones recíprocas, laborales y económicas, en un plano de libre y voluntario acuerdo. Pero, si no lo hay, no por ello desaparece ni se desdibuja el convenio (...)"

2.5. Del mismo modo, en la sentencia T-335 de 2004 se resolvió un caso en donde la accionante trabajó como auxiliar de enfermería en la Empresa Social del Estado Hospital Materno Infantil durante cinco meses y un día, pero nunca le pagaron los salarios correspondientes. En dicho caso la tutelante era madre cabeza de familia y la subsistencia de sus hijos dependía de sus ingresos. En esa ocasión la Corte afirmó que:

Esto es, que se configuró un contrato realidad cuyos términos en el tiempo no están determinados con total precisión en el proceso de tutela, salvo en lo que hace a la fecha de despido, pero cuya existencia se acredita de manera suficiente para reconocer la violación de derechos fundamentales al trabajo, la seguridad social, la igualdad, la dignidad, la protección de la mujer en estado de embarazo, el derecho del que está por nacer, el fuero materno y el mínimo vital.

2.14. A manera de conclusión, la Sala de Revisión se permite sistematizar las reglas jurisprudenciales sobre la declaración del contrato realidad en la jurisprudencia constitucional reseñada. En primer lugar, en los casos mencionados es patente que cuando el juez constitucional constata la existencia de los elementos prescritos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, a saber i) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; ii) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un iii) salario en retribución al trabajo prestado, el peso de la realidad prevalece sobre las formalidades que revistan determinada situación jurídica y se procede a declarar la existencia de la relación laboral con las implicaciones salariales y prestacionales que dicha decisión conlleva.

2.15. Como se evidenció, esta teoría fue aplicada para resolver diferentes presupuestos fácticos que tienen una connotación constitucional como la licencia de maternidad, la vinculación por medio de contratos de prestación de servicios, el trabajo de los vigilantes o de quien desempeña servicios varios en una institución educativa, los derechos de las empleadas domésticas, los derechos de quien trabaja en una cooperativa de trabajo asociado o para exigir el pago de indemnizaciones o de salarios dejados de percibir.

2.16. Además de las reglas expuestas, la Corte precisó que la declaración del contrato realidad se puede hacer a partir de indicios. Es decir, partiendo de la idea de que en este tipo de procesos la forma adoptada para regir la situación específica no corresponde con la realidad, cobran relevancia aquellos hechos ciertos que indican la existencia de otro tipo de hechos que en principio son inciertos y que ponen de relieve la existencia de la relación laboral. De otra parte, la Corte ha destacado que el elemento determinante y diferenciador de la relación laboral es la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador.

Así las cosas, resulta claro para este Despacho, que es deber del operador jurídico analizar las particularidades de la relación laboral a fin de evidenciar la verdad material sobre la forma en la que se ejecutó el contrato de trabajo.

Del caso concreto y el análisis probatorio

Frente al caso particular que pone en conocimiento el señor IVAN RESTREPO RESTREPO en los que pretende se condene a su ex empleador AGENCIA CAUCHOSOL DE ANTIOQUIA SAS al pago de la indemnización por despido injusto, se puede concluir lo siguiente:

De la prueba aportada de manera legal y oportuna al proceso, se puede concluir que, en efecto, a las partes las regía un contrato de trabajo, que cumplía a cabalidad con todos los requisitos consagrados en el artículo 23 del C.S de T, el cual se encontraba escrito, era a término fijo y con un periodo de duración inferior a un año, específicamente de 3 meses.

De la prueba documental allegada se observa lo siguiente:

- Contrato de trabajo inferior a un año con duración inicial de 3 meses, 21 enero de 2013 a 24 de diciembre de 2014 (escrito renuncia y aceptación renuncia).
- Contrato de trabajo inferior a un año con duración inicial de 3 meses, 19 enero de 2015 a 21 de diciembre de 2015 (escrito renuncia y aceptación renuncia).
- Contrato de trabajo inferior a un año con duración inicial de 3 meses, 18 enero de 2016 a 20 de diciembre de 2016 (escrito renuncia y aceptación renuncia).
- Contrato de trabajo inferior a un año con duración inicial de 3 meses, 16 enero de 2017 a 15 de julio de 2017 (terminación contrato de trabajo por parte del empleador)

Ahora bien, frente al problema jurídico que se plantea, a fin de determinar si se trataba de un solo contrato de trabajo con terminaciones simuladas e inducidas por el empleador, tal y como lo manifiesta el trabajador, o una serie de contratos diferentes e independientes entre sí, los cuales terminaban por manifestación voluntaria del trabajador tal y como lo manifiesta la sociedad AGENCIA CAUCHOSOL DE ANTIOQUIA SAS, este Despacho considera necesario dar aplicación estricta al Principio de la realidad sobre las formas.

Contrario a la manifestación que realiza la ad quo, tendientes a indicar que el actor no probó que las renunciaciones presentadas cada anualidad durante su relación laboral fueran inducidas o exigidas por el empleador, debiéndose entender que atendían a su voluntad, este Operador Judicial considera, que las mismas permiten inferir que la intención real era dar continuidad al contrato, y que, en ninguno de los casos, el trabajador tenía una intención real de dar por terminado el contrato de trabajo.

Nótese, que cada presunta renuncia, era presentada siempre durante el mismo periodo de tiempo, es esto es, entre el 20 y 24 de diciembre, y cada presunta iniciación contrato de trabajo iniciaba siempre entre el 15 y 20 de enero del año siguiente, siendo claro para este Despacho que las terminaciones del contrato de trabajo que se surtían cada año, eran simuladas, situación que va en contravía de los derechos del trabajador.

Si bien en el proceso no existe una prueba directa que dé cuenta de la coacción del empleador, también es cierto, que, en materia probatoria, al trabajador no le resulta fácil por la subordinación existente, y por ser la parte débil de la relación laboral recaudar material probatorio para acreditar dicha situación, sin embargo, las reglas de la experiencia, si permiten concluir, que un trabajador no renuncia voluntariamente al contrato de trabajo cada año, para solicitar ser contratado nuevamente quince días después, así como tampoco, obedece a las reglas de la experiencia, que un empleador acepte la renuncia supuestamente voluntaria de un trabajador, para proceder a vincularlo nuevamente quince días después y repetir dicha situación durante tres años seguidos.

Nótese, además, que las renunciaciones no se presentaron como hechos aislados, es decir, no fue una renuncia durante un momento cualquiera durante la relación laboral, fueron tres renunciaciones, durante exactamente el mismo periodo de tiempo, con tres aceptaciones de renuncia y extrañamente tres supuestas nuevas vinculaciones trascurrido exactamente el mismo periodo de tiempo.

Es analizando estas particularidades, que para el Despacho, cobra credibilidad las manifestaciones realizadas por el trabajador, pues su dicho guarda una estrecha relación con lo observado en las pruebas recaudadas, esto además, porque no se acreditó que el trabajador estuviera realizando otra actividad distinta durante el tiempo de desvinculación o cualquier otra situación que demostrara que su intención real era la de dar por terminado

su vínculo laboral, contrario a ello, queda demostrado, que su intención era claramente tener la posibilidad de ser nuevamente contratado laboralmente.

Se concluye entonces, que, pese a la forma, es decir, las presuntas renunciaciones, aceptaciones de la mismas y nuevos contratos, la realidad es que tanto el trabajador como el empleador pretendían en todos los eventos darle continuidad al contrato de trabajo, tornándose, por lo tanto, en una mera simulación de terminación del contrato de trabajo.

Así las cosas, resulta claro, que la intención de la demandada AGENCIA CAUCHOSOL DE ANTIOQUIA SAS, era desmejorar al trabajador en sus condiciones laborales, impidiendo que las prórrogas sucesivas le generaran unas mejores garantías, situaciones que, de ser advertidas por el Juez natural, no pueden ser pasadas por alto y se deben realizar los correctivos del caso a fin de protegerle los derechos al trabajador.

Por lo anterior, no cabe duda para este Juez, y así se declarará, que entre las partes rigió un contrato de trabajo, a término fijo, que inició el día 21 de enero de 2013, con un periodo inicial de 3 meses, el cual se prorrogó automáticamente en los términos del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo ineficaces las presuntas renunciaciones presentadas por el trabajador, por no obedecer las mismas a una manifestación libre de su voluntad, dando aplicación al principio de la realidad sobre las formas, así:

- 21 de enero de 2013 a 20 de abril de 2013: inicial
- 21 de abril de 2013 a 20 de julio de 2013: Primera Prórroga
- 21 de Julio de 2013 a 20 de octubre de 2013: Segunda Prórroga
- 21 de octubre de 2013 a 20 de enero de 2014: Tercera Prórroga
- 21 de enero de 2014 a 20 de enero de 2015: prórroga de un año
- 21 de enero de 2015 a 20 de enero de 2016: prórroga de un año
- 21 de enero de 2016 a 20 de enero de 2017: Prórroga de un año
- 21 de enero de 2017 a 20 de enero de 2018: Prórroga de un año.

Por lo anterior, el preaviso enviado por el empleador el día 02 de junio de 2017, con el objeto de terminar la relación laboral el día 15 de julio de 2017, no lo exime de cancelar la indemnización correspondiente, pues el empleador no argumentó una justa causa para el despido, sino la simple expiración del término del contrato, situación que no obedece a la realidad, pues dicho contrato se había extendido hasta el 20 de enero de 2018.

De esta manera, la sociedad AGENCIA CAUCHOSOL DE ANTIOQUIA SAS, adeuda al actor la indemnización por despido injusto en los términos del inciso tercero del artículo 64 del C.S.T, esto es el pago de los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para el vencimiento del término del contrato.

Ahora, frente a las excepciones propuestas por el demandado, no se declara el pago porque no se acredita que por el concepto aquí ordenado se le haya pagado suma alguna al demandante. Así mismo no se observa suma alguna que deba ser compensada.

Frente a la excepción de prescripción, si bien la relación laboral terminó el día 15 de julio de 2017 y la demanda fue presentada el día 25 de agosto de 2020, es menester tener en cuenta que con ocasión a la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional generada por el COVID 19, ocurrió una suspensión de términos entre el día 16 de marzo de 2020 y el 07 de julio de la misma anualidad, por lo tanto, dicho periodo no puede tenerse en cuenta para el fenómeno prescriptivo, encontrando por lo tanto que la demanda fue presentada antes de que transcurrieran los tres años señalados en el artículo 488 del

C.S.T.

LIQUIDACION:

Teniendo en cuenta que no se acreditó el salario devengado por el actor mes a mes, se tomará el admitido por la parte demandada en la liquidación definitiva de prestaciones sociales, aportada con la contestación de la demanda, el cual goza de presunción veracidad y más aún cuando frente a ella no se presentó objeción alguna, por lo tanto, se tomará como salario base la suma de \$3'584.937 mismo que fue tenido como salario base en la liquidación aludida.

Por lo anterior, teniendo en cuenta que la terminación acaeció el día 15 de julio de 2017 y el contrato se encontraba prorrogado hasta el 20 de enero de 2018, la demandada deberá reconocer por concepto de indemnización 185 días de salario, correspondiente al tiempo faltante para la terminación del contrato de trabajo, los cuales ascienden a la suma de VEINTIÚN MILLONES QUINIENTOS VEINTISIETE MIL SEISCIENTOS VEINTIDÓS PESOS (\$ 21'527.622).

Indexación: Con el objeto de mantener el poder adquisitivo del dinero, la suma adeudada por la demandada por concepto de indemnización por despido injusto deberá ser indexada desde el día 15 de julio de 2017, hasta la fecha en la que real y efectivamente pague dicho concepto.

Costas: En primera instancia a cargo de la parte demandada, en esta no se causaron por ser conocido el proceso en Grado Jurisdiccional de consulta.

Por los argumentos esbozados, este Despacho concluye que es necesario REVOCAR EN SU INTEGRIDAD la sentencia conocida en grado Jurisdiccional de Consulta.

DECISIÓN

En virtud de lo expuesto anteriormente, el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

FALLA

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de única instancia, emitida dentro del proceso promovido por IVAN RESTREPO RESTREPO contra AGENCIA CAUCHOSOL DE ANTIOQUIA SAS, de cara a lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: Declarar que entre el señor IVAN RESTREPO RESTREPO y la AGENCIA CAUCHOSOL DE ANTIOQUIA SAS existió un contrato de trabajo, a término fijo inferior a un año, sin solución de continuidad, desde el 21 de enero de 2013, el cual se encontraba prorrogado hasta el 20 de enero de 2018 según lo explicado en la parte motiva.

TERCERO: Declarar que la AGENCIA CAUCHOSOL DE ANTIOQUIA SAS, terminó el día 15 de julio de 2017, de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo suscrito con el señor IVAN RESTREPO RESTREPO.

CUARTO: CONDENAR a la AGENCIA CAUCHOSOL DE ANTIOQUIA SAS al pago de la suma de VEINTIÚN MILLONES QUINIENTOS VEINTISIETE MIL SEISCIENTOS VEINTIDÓS PESOS (\$ 21'527.622) por concepto de indemnización por despido Injusto.

QUINTO: CONDENAR a la AGENCIA CAUCHOSOL DE ANTIOQUIA SAS al pago de la

indexación de la suma reconocida por concepto de indemnización por despido injusto, desde el 15 de julio de 2017, hasta la fecha en la que se efectúe el pago ordenado.

SEXTO: Costas en primera instancia a cargo de la demandada. Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

SÉPTIMO: Se ORDENA la remisión del expediente al juzgado de origen.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal line extending to the right.

JOSE DOMINGO RAMIREZ GOMEZ

JUEZ