



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

Medellín (12) de agosto dos mil veintidós (2022)

Proceso	Proceso ordinario laboral de única instancia
Demandante	ANA JUDITH BARRERA ARIAS
Demandado	INVERPIZZA SA
Radicado	05001 41 05 003 2017 01038 01
Instancia	Segunda (Consulta)
Providencia	Sentencia
Temas y subtemas	Indemnización por despido injusto
Decisión	Confirma sentencia

ANTECEDENTES

La demandante ANA JUDITH BARRERA ARIAS presentó demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de la sociedad INVERPIZZA SA, reclamando que se condene a la accionada a reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, con ocasión a la terminación anticipada del contrato de trabajo, al reajuste de salarios y prestaciones sociales, a la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S del T y al reconocimiento de la dotación de calzado.

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, quien el 12 de octubre de 2017 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 15 de julio 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, ninguna de las partes presentó alegatos de conclusión.

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.

Adicionalmente, si bien la demandante allegó escrito indicando que nunca se enteró de la fecha de la audiencia, y que para dicha fecha se encontraba incapacitada, lo cierto es que no allegó prueba alguna de la incapacidad que aduce y la reprogramación de la audiencia fue debidamente notificada por estados del 6 de junio de 2022, es decir, con más de un mes de antelación a la celebración de la misma, situación que no vicia de nulidad la actuación que se adelantó por encontrarse efectuada en debida forma.

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

CONSIDERACIONES

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 pensionado demandante, por lo que se dan los presupuestos de la Sentencia C-424 de 2015.

Problema jurídico o delimitación del conflicto

Corresponde establecer si a la demandante le fue terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa por parte de su empleador INVERPIZZA SA, y consecuentemente si le asiste el derecho a percibir indemnización por despido injusto, sanción moratoria, reajuste de salarios y prestaciones, reconocimiento de calzado de labor y demás prestaciones señaladas 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. Indica la demandante que se vinculó al servicio de la parte demandada mediante un contrato a término fijo con duración a un año desde el 28 de mayo de 2016.
2. Indica que el 26 de febrero de 2017 le fue terminado el contrato de trabajo, situación que a juicio de la demandante no era posible ya que el contrato se había renovado por un periodo igual y además no le fue preavisado su terminación.
3. Indica que inicialmente fue contratada por un salario fijo, pero que posteriormente se le pagó por hora trabajada desmejorando de esta manera sus condiciones de trabajo.
4. Indica que, al momento de la terminación de contrato de trabajo, faltaban 3 meses para el vencimiento del término del contrato y que además la liquidación definitiva de prestaciones sociales fue deficitaria.

Demandado

1. Mediante contestación allegada al proceso, la demandada indica que la señora ANA JUDITH BARRERA, se vinculó mediante contrato de trabajo a término fijo con una duración de 3 meses, cuyos extremos iniciales fueron 28 de mayo de 2016 a 27 de agosto de 2016, el cual se prorrogó en dos oportunidades por voluntad de las partes. Sin embargo, el 29 de diciembre de 2016 se envió a la trabajadora el correspondiente preaviso.
2. Señala que, de conformidad con el contrato de trabajo celebrado entre las partes, se acordó una jornada laboral flexible.
3. Indica que la demandante nunca fue despedida, sino que el vínculo laboral terminó por expiración del plazo pactado, señala si bien las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizaron con base en un salario mínimo, ello fue así, porque la norma vigente para la fecha de ejecución del contrato así lo señala, sin que ello implique que ese fuera el salario devengado por la demandante.
4. Señala que a la demandante le fue cancelada su liquidación definitiva de prestaciones sociales el día 03 de marzo de 2017, a la cuanta de ahorros autorizada para tal fin,
5. Propone como excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación de indemnizar, inexistencia de la obligación de reajustar salario, buena fe de la demandada, temeridad y mala fe de la demandante.

Tesis del Juzgado de conocimiento:

Mediante sentencia proferida el 22 de julio de 2022, el juzgado Octavo Laboral del Pequeñas Causadas Laborales de Medellín, absolvió a la demandada argumentando, que de conformidad con el contrato de trabajo suscrito entre las partes, la terminación del mismo se dio en legal forma atendiendo a lo consagrado en el artículo 62 del C.S.T, por vencimiento del término pactado entre las partes.

Así mismo, se determina que el preaviso realizado por el empleador, para efectos de la terminación del contrato, se realizó en debida forma, cumpliendo cabalmente al mandato legal que rige esta materia, por tanto, no puede observarse en este asunto una terminación unilateral y sin justa causa por parte del empleador, siendo improcedente por lo tanto la indemnización pretendida por la parte demandante.

En igual sentido, indica que, de la prueba documental allegada al proceso, se observa que el salario y las prestaciones sociales causadas durante la vigencia de la relación laboral fueron pagadas en debida forma, por tanto, no se acredita deuda por parte del empleador frente a este concepto.

Con respecto a la indemnización moratoria, se indica que, de conformidad con la jurisprudencia vigente, la misma no opera de pleno derecho debido a su naturaleza sancionadora, siendo indispensable analizar la buena o mala fe del empleador.

En el caso concreto se observa que la demandante autorizó el pago de las prestaciones sociales a través de consignación bancaria, a la cuenta de ahorros indicado en escrito que obra en el plenario, la cual se hizo efectiva cuatro días después de la terminación de la relación laboral, siendo este un término racional para el pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Frente al calzado de labor, es reiterada igualmente por la jurisprudencia vigente que el

reconocimiento del mismo tiene sentido mientras esté vigente la relación laboral, y el mismo no puede ser compensado en dinero, salvo que se acredite perjuicio sufrido por el trabajador con ocasión a la omisión de entrega de vestido y calzado de labor, situación que en el caso objeto de estudio no se probado.

Tesis de este Despacho, caso concreto y presupuestos normativos

Analizada la prueba legal y oportunamente allegada al proceso, así como la sentencia emitida por el juzgado de conocimiento, resulta imperativo para este Despacho, confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Municipal de Pequeñas Causas Laborales, el pasado 15 de julio de 2022, por las razones que a continuación se exponen:

Analizada la prueba documental allegada, la misma resulta suficiente para desatar la litis propuesta por las partes, pues la misma versaba sobre la modalidad y duración del contrato que las regían, y la causal de terminación del vínculo laboral, consecuentemente, el reajuste de prestaciones sociales, la indemnización por despido injusto y los perjuicios por la omisión de entregar calzado de labor.

De la prueba documental que reposa en el plenario, se observa que las partes celebraron un contrato individual de trabajo, a término fijo inferior a un año, con una duración inicial de 3 meses, a partir del 28 de mayo de 2016, al cual se le realizaron dos prórrogas por el mismo término inicial.

Dicha modalidad de contrato de trabajo está consagrada en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual estipula la formalidad para la eficacia del contrato, la duración y formas de terminación del mismo, así:

ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> *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.*

Con fundamento en la norma que precede, se tiene que las prórrogas realizadas al contrato de trabajo suscritas entre las partes se efectuaron dentro del marco normativo vigente, por tanto, se ha de entender que las mismas se hicieron con duración de tres meses cada una, y no de un año como lo asevera la parte demandante en su escrito petitorio.

Igualmente, obra prueba documental que da cuenta del preaviso realizado a la trabajadora el día 29 de diciembre de 2016, es decir, con más de un mes de antelación

al vencimiento del término de la prórroga, dando cabal cumplimiento al numeral primero de la norma antes citada.

Así las cosas, puede concluirse que en presente asunto, no estamos frente a la terminación del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, sino al simple vencimiento del término pactado por escrito por las partes, el cual no da lugar a la indemnización por despido injusto, cuando se observan las formalidades consagradas en la ley, como en efecto ocurrió en el presente asunto.

Ahora bien, con respecto a la sanción moratoria, consagrada en el artículo 65 del C.S.T, este Despacho coincide con el análisis planteado por la Ad quo, pues obra prueba ampliamente suficiente en el plenario del pago de la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a la trabajadora el día 04 de marzo de 2017, a la cuenta bancaria que esta suministró válidamente para tal fin, siendo cancelada dentro de un término razonable y ágil, sin que pueda avizorarse un actuar de mala fe del empleador que sea susceptible de sancionarse.

Frente al reajuste de salarios y prestaciones sociales pretendidos por la parte actora, se tiene que, una vez observados los pagos realizados por concepto de salario, se verifica que el mismo se ajusta legalmente al número de horas laboradas y al valor por hora pactada, atendiendo a la jornada flexible de trabajo acordada por las partes, así mismo, la liquidación de prestaciones sociales, se realizó en debida forma, de cara a los salarios devengados por la demandante.

Igualmente, comparte este Despacho el análisis realizado en el Despacho de origen, frente a la pretensión de calzado de labor, en tanto no se probó la existencia de algún perjuicio a la parte demandante, no hay lugar al reconocimiento de la indemnización de los mismos.

Bajo este análisis, el Despacho la decisión que se revisa será CONFIRMADA, por las mismas razones expuestas ampliamente por el ad quo, sin condena en costas dada que se revisa 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: CONFIRMAR la sentencia de única instancia, emitida dentro del proceso promovido por ANA JUDITH BARRERA ARIAS contra INVERPIZZA SA, de cara a lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: Se ORDENA la remisión del expediente al juzgado de

origen. Lo anterior se ordena notificar en EDICTO.



JOSE DOMIGO RAMIREZ GOMEZ

JUEZ