



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

Medellín, veintitrés (23) de junio de dos mil veintidós (2022)

Proceso	Proceso ordinario laboral de única instancia
Demandante	Julián Andrés González Sierra
Demandado	Urbanización Villa Fernanda PH
Radicado	05001 41 05 003 2019 00092 01
Instancia	Segunda (Consulta)
Providencia	Sentencia
Temas y subtemas	Relación laboral
Decisión	Confirma sentencia

#### **ANTECEDENTES**

El demandante Julián Andrés González Sierra presentó demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de la Urbanización Villa Fernanda PH, reclamando el pago de la indemnización por despido injusto y la indexación de la condena.

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, quien profirió auto admisorio el 29 de abril de 2019 y fijo fecha para audiencia, a través de auto provisto del 23 de septiembre de 2021.

Llegado el día de la diligencia, se tuvo por contestada 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 se 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 20 de mayo de 2020 avocó conocimiento y acogióse a la nueva normatividad aplicable a asuntos como el presente, corrió traslado por el término de cinco (5) días a las partes para que presentaren alegatos de conclusión, conforme lo establecido por el artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

Dentro del término antes aludido, ninguna de las partes hizo uso de la posibilidad de presentar alegaciones finales.

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,

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

#### **a. Problema jurídico o delimitación del conflicto.**

Corresponde dentro de la presente diligencia judicial, analizar y revisar la decisión proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en aras a determinar si el preaviso que la Urbanización Villa Fernanda P.H le hizo al señor Julián Andrés González Sierra, se dio dentro del término estipulado en la ley y si, por tanto, hay lugar al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

#### **b. Tesis del despacho.**

La tesis que sostendrá el despacho es que, tal como lo definió el a quo, se acredita la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, celebrado entre el Sr. Julián Andrés González Sierra y la Urbanización Villa Fernanda P.H, resultando que el preaviso de la terminación de la relación laboral se realizó con los términos estipulados en la norma.

De esta manera, se considera que la decisión objeto de revisión debe ser confirmada.

#### **c. Argumentación de las tesis**

Para sustentar la tesis que se acaba de presentar, este despacho se vale de los siguientes argumentos:

#### **PRESUPUESTOS NORMATIVOS:**

Para resolver la presente litis, es necesario desarrollar la problemática antes expuesta, lo que implica que debe comenzarse por indicar que no existe discusión con el tipo de contrato que existió entre las partes y el término de este, por ende, se analizará las circunstancias que rodearon la finalización del vínculo laboral que ligó a las partes.

El legislador primario de nuestro ordenamiento jurídico ha reconocido al derecho al trabajo la calidad de valor esencial que se constituye en pilar del Estado Social de Derecho, como se deduce del conjunto normativo integrado por el preámbulo y los artículos 1º, 2º, 25, 39, 48, 55, 56 y 64 de la Constitución Política.

En los apartes normativos antes descritos el derecho al trabajo fue reconocido como aquel que le asiste a toda persona para pretender y obtener un trabajo en condiciones dignas, no solo como un mecanismo para asegurar el mínimo vital y la calidad de vida digna de las personas, sino también como un requisito esencial para

la concreción de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad.

Sobre lo pertinente, establece el Art. 22 del Código Sustantivo del Trabajo: *“Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”*.

De las diferentes orientaciones jurisprudenciales sobre el contrato de trabajo y al tenor de lo dispuesto por el artículo 23 del C.S. del T. modificado por el artículo 1° de la Ley 50 de 1990, se infiere ostensiblemente la existencia de tres elementos esenciales para que se configure un contrato de trabajo, consistentes en:

- La prestación personal del servicio del trabajador
- La continuada subordinación y
- La remuneración.

Resulta acertado indicar que, de los elementos anteriormente relacionados del contrato de trabajo, la prestación personal del servicio, incumbe probarla al trabajador y en similar sentido está obligado a acreditar los extremos en que se desarrolló el contrato. En cuanto a la continuada subordinación conforme a lo expuesto por la jurisprudencia<sup>1</sup> y la doctrina, esta se presume y por tanto concierne desvirtuarla a quien se le endilga la calidad de empleador, máxime si se tiene en cuenta la Sentencia C-665 de 1998, mediante la cual se declaró inexecutable el inciso 2° del artículo 2° de la Ley 50 de 1990.

En cuanto a la regulación legal de la duración del contrato de trabajo los artículos 45 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo señalan:

*“ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”*.

*“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. Subrogado por el art. 3, 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”*.

---

<sup>1</sup> Véase providencia dictada el 5 de agosto de 2009 por la H. Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, conocida con radicación 36549 y ponencia del Dr. Luis Javier Osorio López; así como sentencia proferida por esta misma Alta Corporación el 29 de junio de 2011, con radicación 39377 y ponencia del Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

*ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA. <Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>*

*1o) 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.*

*2o) 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.*

Dentro del plenario no existe discusión que entre el Sr. Julián Andrés González Sierra y la Urbanización Villa Fernanda P.H, se presentó un contrato de trabajo a término fijo como consta en las pruebas documentales que se relacionan.

- a. Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año: Este documento incluye al demandante como trabajador y a la Urbanización Villa Fernanda P.H como empleadora, registra igualmente como fecha de inicio el 21 de diciembre de 2015, el término de duración del contrato, por espacio de 4 meses, el salario pactado de \$644.350.
- b. Carta de finalización de relación laboral por expiración del plazo pactado, dirigida al demandante, de fecha 20 de marzo de 2016.

Definido lo anterior, es necesario abordar el tema planteado anteriormente, cual es estudiar las circunstancias bajo las cuales se dio la terminación del vínculo laboral, previo a lo cual resulta importante tener en cuenta el contenido del artículo 61 del C.S. del T., que reza lo siguiente:

*ARTICULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>*

*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.*

Considera el despacho de conformidad con las pruebas arrimadas al proceso en especial la carta de terminación del contrato de trabajo con fecha 20 de marzo de 2016, que en este caso la finalización del vínculo laboral tuvo lugar por expiración del plazo fijo pactado, esto es, conforme lo establecido en el literal c) de la citada norma, por lo tanto, el contrato termino con justa causa y no hay lugar a la pretensión de indemnización por despido sin justa causa por cuanto no se probó que la firma del señor Julián Andrés González Sierra en la carta de la terminación del contrato fuera falsificada.

De esta manera, la sentencia objeto de revisión será confirmada, atendiendo los argumentos expuestos previamente.

Por último, se advierte que no hay lugar a imponer costas procesales en esta oportunidad, en consideración a que la decisión que se revisa llega a manos de esta agencia judicial, en virtud del grado jurisdiccional de consulta, de cara a lo establecido en el artículo 69 del C.P. del T. y de la S.S. y la Sentencia C-424 de 2015.

### **DECISIÓN**

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

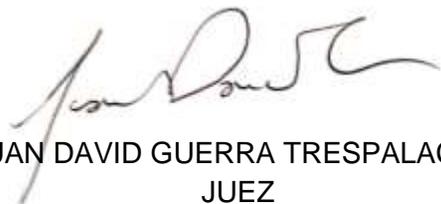
### **FALLA**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de única instancia, emitida dentro del proceso promovido por JULIÁN ANDRÉS GONZÁLEZ SIERRA contra la URBANIZACIÓN VILLA FERNANDA P.H 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 ESTRADOS.



JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS  
JUEZ



JUAN CARLOS RIVERA LÓPEZ  
SECRETARIO

SECRETARÍA JUZGADO 19 LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

EDICTO VIRTUAL

El secretario del Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

<b>PROCESO</b>	Ordinario de Primera Instancia
<b>DEMANDANTE</b>	Julián Andrés González Sierra
<b>DEMANDADO</b>	Urbanización Villa Fernanda PH
<b>RADICADO</b>	05001-41-05-003-2019-00092-01
<b>DECISIÓN</b>	Confirma Sentencia

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-019-laboral-de-medellin/69> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN**

Fijado en junio 24 de 2022 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Desfijado junio 24 de 2022 a las 5:00 p.m.



JUAN CARLOS RIVERA LÓPEZ  
SECRETARIO