

Radicación No.
Asunto
Demandante:
Demandado:
Providencia

76001-41-05-001-2022-00375-01
PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
FRANCIA ELENA MORENO BRITO
CONFECCIONES INTIMAS LTDA. CONINT LTDA. EN REORGANIZACIÓN y OTROS
RESUELVE GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

DILIGENCIA DE AUDIENCIA PÚBLICA No. 054

En Santiago de Cali, capital del departamento del Valle del Cauca, a los veintiocho (28) días del mes de febrero de dos mil veintitrés (2023), siendo las cuatro de la tarde (4:00 PM), día y hora señalados para la celebración de la presente diligencia, dentro del PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA adelantado por FRANCIA ELENA MORENO BRITO en contra de CONFECCIONES INTIMAS LTDA. CONINT LTDA. EN REORGANIZACION y OTROS, el suscrito Juez 7º Laboral del Circuito de Cali, se constituye en audiencia pública con el objeto de resolver el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA de la Sentencia No. 97 del 19 de diciembre de 2022, proferida por el JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI, se constituye en audiencia pública en asocio de su Secretario, y declara abierto el acto.

SENTENCIA No. 039

La señora FRANCIA ELENA MORENO BRITO actuando a través de apoderado judicial formuló DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA en contra de la sociedad CONFECCIONES INTIMAS LTDA. CONINT LTDA. EN REORGANIZACION y OTROS, a efectos de obtener el reconocimiento de la relación laboral alegada y bajo los parámetros reclamados en la demanda, junto con el reconocimiento de indemnización por despido injusto que considera adeudada.

ANTECEDENTES

Se tienen como ANTECEDENTES FACTICOS RELEVANTES y procesales los contenidos en el escrito de demanda (folios 1 al 10 archivo No. 02 del expediente de única instancia), y en las contestaciones de los demandados: CONFECCIONES INTIMAS LTDA. CONINT LTDA. EN REORGANIZACION (folios 2 al 24 archivo No. 09 del expediente de única instancia), y por los socios demandados señores RODRIGO URREA ARISTIZABAL, JULIO ALBERTO GARCIA FRANCO y DIEGO IVAN ARISTIZÁBAL FRANCO (folios 2 al 14 archivo No. 10 del expediente de única instancia), contestaciones las anteriores surtidas también en audiencia pública celebrada en la Única Instancia el día 22 de noviembre de 2022; todos los anteriores pronunciamientos los cuales en aras de brevedad, en aplicación del principio de economía procesal y en concordancia con los artículos 279 y 280 del Código General del Proceso, este despacho no estima necesaria su reproducción.

TRÁMITE Y DECISIÓN DE INSTANCIA

El JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI, profirió Sentencia No. 97 del 19 de diciembre de 2022, en la cual en síntesis, declaró probadas las excepciones propuestas por los demandados de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES PRETENDIDAS, COBRO DE LO NO DEBIDO e ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA, absolviendo a los demandados de todas las pretensiones propuestas en su contra; argumentando para ello, que no se demostró en el proceso que existiera unidad contractual respecto de la contratación suscitada con la actora, que no se evidenciaron en las diligencias que se encontraran demostrados los presupuestos fácticos necesarios para determinar que la actora tuviere derecho a la indemnización por despido injusto reclamada, y que contrario a lo pretendido, se había demostrado en el proceso que la terminación laboral alegada por la actora se había presentado por la causal objetiva

Radicación No.
Asunto
Demandante:
Demandado:
Providencia

76001-41-05-001-2022-00375-01
PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
FRANCIA ELENA MORENO BRITO
CONFECIONES INTIMAS LTDA. CONINT LTDA. EN REORGANIZACIÓN y OTROS
RESUELVE GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

y legal, como lo es el vencimiento del término estipulado para el contrato laboral celebrado con la misma.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes no presentaron alegatos de conclusión ante esta instancia, por lo que no hay lugar a pronunciamiento en este sentido.

Encontrándose surtido el trámite de instancia, gozando las partes de capacidad para comparecer al proceso, siendo competente el suscrito Juez, y no existiendo causal de nulidad que invalide lo actuado, se procede a decidir la litis, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

En el presente asunto el problema jurídico se circunscribe a establecer en primera medida, si en el caso objeto de estudio, entre la demandante y la demandada sociedad CONFECIONES INTIMAS LTDA. CONINT LTDA. EN REORGANIZACION, se encuentran evidenciados o no los presupuestos necesarios para declarar la relación laboral pretendida bajo los parámetros reclamados, y en la forma como es pretendido en la demanda impetrada.

Seguidamente, se habrá de determinar si las causas de la terminación del vínculo contractual son atribuibles o no a la sociedad demandada, y si como consecuencia de ello tiene derecho o no la actora a la indemnización por despido injusto del Art. 64 del CST, reclamada en estos sentidos.

Por último, y en caso positivo de las anteriores se habrá de determinar si les asiste responsabilidad o no a los socios de la sociedad demandada, como demandados también en este proceso, en las posibles resultas del presente litigio, en la forma y términos pretendidos en la demanda interpuesta.

TESIS DEL DESPACHO

Para este Despacho resulta improcedente el reconocimiento de la relación laboral estudiada, en la forma y términos como es pretendida, y de igual forma, no se considera que se encuentren acreditados los presupuestos necesarios para que se considere que la actora tiene derecho a la indemnización del art. 64 del CST reclamada a razón del despido injusto alegado; lo anterior, en atención a los motivos jurídicos que se pasaran a exponer a continuación:

CASO CONCRETO

Para lo manifestado, se habrá de proceder a estudiar las argumentaciones y reclamaciones de la parte demandante en el presente proceso disponiéndose el estudio de los derechos reclamados de la siguiente manera:

DEL VÍNCULO CONTRACTUAL RECLAMADO

En este punto, se tiene que la parte demandante solicita se reconozca entre las partes, un solo vínculo contractual laboral, supuestamente suscitado de este forma desde el día 22 de abril de 2002 y hasta el día 31 de diciembre de 2019, ante lo cual, habrá de manifestar este despacho judicial, como bien lo hizo la A quo, que al revisar la realidad procesal del asunto puesto a consideración, y estudiado el material probatorio recopilado en el Proceso de Única Instancia, llega este operador judicial a la misma conclusión a la que llegó en su momento el Juez de Única Instancia, en tanto que en el caso objeto de estudio, de ninguna forma se evidencia que entre las partes se haya presentado una sola relación laboral ininterrumpida, o que la misma se haya desarrollado en un sólo contrato a término

indefinido, como erróneamente lo pretende plantear la parte demandante, por lo que de ninguna forma se podría entender que en el caso puesto a consideración en realidad se haya presentado una unidad contractual, respecto de los varios contratos laborales celebrados entre las partes en litigio, sino que muy por el contrario, se evidencia en el caso objeto de estudio, que entre las partes, señora FRANCIA ELENA MORENO BRITO y la sociedad demandada CONFECCIONES INTIMAS LTDA.- CONINT LTDA. EN REORGANIZACIÓN, se presentaron varios contratos laborales, todos los mismos dispuestos y desarrollados de forma independiente los unos de los otros, y existiendo entre los mismos según lo evidenciado en el proceso intervalos de tiempo entre la finalización de uno, y el comienzo del otro, disponiéndose así en los múltiples contratos celebrados por las partes en desarrollo de su libre derecho de disposición, y en desarrollo de los acuerdos de voluntades celebrados por los mismos, y evidenciándose además, que cada vez que se terminaba alguno de los contratos celebrados, se disponía en correcta forma la terminación de los mismos de forma legal por parte del empleador, y reconociendo y pagándose a la actora las prestaciones y emolumentos laborales correspondientes a las liquidaciones de prestaciones sociales sobre los mismos, todos los anteriores argumentos que claramente se encuentran evidenciados con las pruebas allegadas al proceso, y más concretamente con los documentos arrimados al expediente, concernientes a los varios contratos laborales celebrados con la actora, las cartas de terminación a la finalización del término de duración dispuestos para los mismos, y las liquidaciones de prestaciones sociales sobre ellos (ver folios 14 al 27 archivo No. 02 y 39 al 88 archivo No. 09 del cuaderno de Única Instancia).

Por lo anterior, y teniendo en cuenta los discernimientos antes desarrollados, se concluye por este operador judicial como ya se dijo en líneas anteriores, que le asiste la razón al operador jurídico de Única Instancia en su pronunciamiento, en tanto que no se evidenciaron los presupuestos procesales y fácticos necesarios, para dar procedencia a las pretensiones de la parte actora, en lo que a la declaratoria de un sólo contrato laboral a término indefinido se refiere, por lo que claramente se comparten los argumentos esbozados en el pronunciamiento objeto de grado jurisdiccional, y se habrá de confirmar la Sentencia objeto de Consulta en estos sentidos.

DEL DESPIDO INJUSTO ALEGADO

En este punto, se habrá de aclarar, que de acuerdo con las argumentaciones expuestas en líneas anteriores, en las que se determinó que la relación laboral de la actora se vio desarrollada por varios contratos de trabajo, que fueron finiquitados cada uno de ellos en correcta y legal forma por la parte demandada empleadora, tal y como también lo expuso de manera suficiente la A quo en su pronunciamiento, se habrá de poner de presente entonces que el estudio de esta pretensión ahora objeto de análisis, se debe centrar entonces respecto del último contrato de trabajo celebrado entre las partes, al reiterarse nuevamente que respecto de los contratos anteriores, los mismos se evidenciaron terminados de forma legal por la parte empleadora, enfocando el estudio del posible despido injusto reclamado, respecto del último contrato celebrado por las partes, a término fijo inferior a un año, con término inicial del 04 de febrero de 2019 al 15 de mayo de 2019, y con prórrogas inferiores también al año, hasta el 15 de agosto de 2019, posteriormente hasta el 15 de noviembre de 2019 y por último hasta el 31 de diciembre de 2019 (fls. 79 al 81 archivo No. 09 del cuaderno de Única Instancia).

Ahora bien, y con el objeto de estudiar los alegatos de la parte demandante, respecto del despido del que manifiesta fue sujeto pasivo, vale anotar, que la Jurisprudencia Especializada Laboral, de vieja data, tiene clarificado que cuando se trata de discusiones jurídicas dentro de un proceso laboral respecto a la legalidad y justeza del despido, al trabajador le corresponde mínimamente y en primera medida el demostrar que dicho despido efectivamente se produjo; es decir, que fue despedido efectivamente por su patrono o empleador para tener derecho a la indemnización prevista en la ley sustantiva (art. 64 CST), mientras que al

empleador, si pretende liberarse del pago de la indemnización, le compete ineludiblemente demostrar dentro del proceso que existió causa justa para tomar la determinación de terminar de manera unilateral con la relación laboral suscitada.

Por ello, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterativa al afirmar que: *"...Reitera la Sala que probado el despido del trabajador, es al empleador a quien le incumbe la carga de la prueba de su justificación"* (CSJ, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 31 de enero de 1995, expediente 5962, M.P. Dr. José Roberto Herrera Vergara), criterio el anterior, que ha sido reiterado más recientemente entre otras en Sentencia SL5518-2019, Radicación n.º 58168 del 10 de diciembre de 2019. Lo anterior, a fin de que cada juzgador al momento de estudiar cada caso concreto, previa valoración de las justificaciones que alegue el empleador como justa causa, pueda encuadrarlos o no en una de las causales abstractas y taxativas que señala la ley para tener como justo el despido.

Ya en este punto, se tiene que al revisar las presentes diligencias, se concluye que en el caso puesto a consideración no se presentó un despido como tal, sino que por el contrario se presentó una causa legal y objetiva de terminación laboral, tal y como lo expuso el a quo en su pronunciamiento, en tanto que al revisar la Carta de Terminación contractual emitida por la parte demanda empleadora hacia la parte trabajadora ahora demandante, se tiene que la parte empleadora manifestó a la contraparte, su voluntad de no continuar y no prorrogar el contrato de trabajo suscrito con la actora, alegando como causa legal para la terminación la dispuesta en el Numeral 1 Literal C) del art. 61 del CST, que no es otra que la terminación del contrato de trabajo "por expiración del plazo fijo pactado" para el mismo, de lo anterior, y frente a este tipo de terminación se hace necesario realizar ciertas aclaraciones que se procederán a realizar a continuación.

Para lo anterior, se tiene que el art. 46 del CST, que es el que regula lo concerniente al contrato de trabajo a término fijo como el aquí estudiado, estipula lo siguiente:

"ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. 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". (negrilla por fuera de texto)

Aterrizando entonces en el caso concreto, se tiene como ya se dijo que el último contrato de trabajo celebrado por la partes, tenía como modalidad de duración la de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y que su término inicial de duración fue establecido del 04 de febrero de 2019 al 15 de mayo de 2019, con prorrogas subsiguientes inferiores también al año, hasta el 15 de agosto de 2019 (Primera), posteriormente hasta el 15 de noviembre de 2019 (Segunda) y por último hasta el 31 de diciembre de 2019 (Tercera) -fls. 79 al 81 archivo No. 09 del cuaderno de Única Instancia-, además también se habrá de manifestar, que las prórrogas mencionadas anteriormente, se evidencian totalmente ajustadas a la norma, en tanto que se encontraban dentro de las 3 prorrogas inferiores a un año que permite la Ley antes transcrita, sin que de ninguna forma se pueda entender que en algún momento el contrato de trabajo haya sido susceptible de una

prórroga anual legal automática, al no haberse superado el número máximo de prorrogas de esa forma establecido en la norma; de lo manifestado, claramente se concluye que dicho contrato de trabajo según lo evidenciado tenía plazo de duración hasta el día 31 de diciembre de 2019, por lo que si alguna de las partes, tenía la intención de no continuar con el mismo, o de que el mismo no se prorrogara automáticamente, debía hacer la manifestación correspondiente a la otra parte en esos sentidos, hasta antes del 01 de diciembre de ese mismo año, frente a lo cual, se tiene que la carta de terminación laboral emitida por la parte demandada empleadora y dirigida a la parte ahora demandante en esos sentidos (fl. 82 archivo No. 09 del cuaderno de Única Instancia), tiene fecha del día 29 de noviembre de 2019, con lo que claramente se evidencia que la comunicación en comento de no continuación de la relación laboral y de no renovación de la misma, le fue expuesta a la actora dentro del término requerido por la normativa ya expuesta (con 30 días de antelación), para que el contrato objeto de estudio no fuera renovado, por lo que claramente se evidencia como lo hizo la Juez de Única Instancia, que en el presente caso no se evidencia un despido injustificado por parte del demandado empleador, sino que por el contrario, se evidencia que la relación laboral objeto de debate, se finiquito por una causal legal y objetiva de terminación laboral, como lo es la expiración o cumplimiento del término dispuesto para el contrato celebrado por las partes, de ahí, que se concluye como lo hizo el Juzgador inicial, que no se encuentran de ninguna forma demostrados en el caso objeto de estudio, los presupuestos facticos y procesales necesarios, para que la actora tenga derecho de alguna forma a la indemnización del art. 64 del CST reclamada en estos sentidos, debiéndose por lo tanto nuevamente también confirmar el pronunciamiento del a quo en estos sentidos (Al respecto ver Sentencia CSJ SL5262-2021).

DE LOS ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDANTE RESPECTO DE UNA SUPUESTA ESTABILIDAD LABORAL POR CONDICIONES DE SALUD O COMO PREPENSIONADA

Se habrá de manifestar por este operador en este punto, que la parte actora en la demanda presentada hace alusión a unas supuestas protecciones por estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud o como prepensionada respecto de la actora, pero debiéndose aclarar por este Juzgador, que dichas menciones sólo fueron propuestas en los hechos de la demanda, pero para nada fueron reflejadas de ninguna forma en las pretensiones de la misma (fl. 3 archivo No. 02 del proceso de Única Instancia), en tanto que en las pretensiones de la demanda, sólo se limitó la parte demandante a plantear pedimentos respecto de la declaratoria de una sola relación laboral a término indefinido, y respecto de una indemnización por despido injusto a la que consideraba tiene derecho, lo cual claramente constituye un evidente destino de la parte demandante y de su apoderado judicial al momento de interponer la demanda ahora objeto de estudio, en tanto que como bien debe ser sabido, las consecuencias jurídicas de este tipo de protecciones como la estabilidad laboral por condiciones de salud o como prepensionada, no son otras que las dispuestas para este tipo de protecciones excepcionales por la Ley y por la Jurisprudencia que las ha desarrollado, como lo son el reintegro del trabajador despedido bajo dichas condiciones, y sanciones como la dispuesta para el despido de trabajadores despedidos bajo condiciones especiales de salud según los postulados del art. 26 de la Ley 361 de 1997, efectos jurídicos que como ya se dijo, de ninguna forma son pretendidos en la demanda presentada, por lo que claramente se consideraría inocuo, el entrar a estudiar de fondo aspectos como los meramente planteados en los hechos de la demanda, respecto de una protección que pudiera tener o no la actora al momento de la terminación laboral, por unas supuestas condiciones de salud que sufriera o por una supuesta condición como prepensionada que pudiere o no ostentar, en tanto que como ya se dijo, de ninguna forma se podría entender que se planteara en las pretensiones de la demanda unos pedimentos como consecuencia de dichas protecciones varias veces mencionadas, de ahí que se itere, que no se consideraba por parte de este operador, que fuere necesario un estudio profundo de dichas condiciones de estabilidad laboral reforzada, a las que solamente se hizo mención en los

Radicación No.
Asunto
Demandante:
Demandado:
Providencia

76001-41-05-001-2022-00375-01
PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
FRANCIA ELENA MORENO BRITO
CONFECCIONES INTIMAS LTDA. CONINT LTDA. EN REORGANIZACIÓN y OTROS
RESUELVE GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

hechos de la demanda, en tanto que como ya se dijo, dicho estudio no traería ninguna consecuencia jurídica al momento de estudiar con posterioridad las pretensiones concretas propuestas por la parte actora en el escrito demandatorio.

Pese a lo anterior, y en gracia de discusión, se habrá de manifestar como bien lo hizo el a quo, que tampoco se lograron evidenciar en el caso puesto a consideración, los presupuestos necesarios para que la actora se pudiera entender como cobijada por una protección de estabilidad laboral por sus condiciones de salud, ni como prepensionada, lo anterior en primera medida por que como ya se dijo, la terminación laboral se presentó por el cumplimiento del plazo pactado para el contrato, y de ninguna forma como un acto discriminatorio hacía la actora por sus supuestas condiciones de salud, tampoco se demostró en el proceso que los padecimientos de salud alegados por la actora, fueran de tal envergadura y/o incapacitantes para el ejercicio de sus labores, que la pudieran dar a entender como sujeto de especial protección constitucional por sus condiciones de salud, y tampoco se demostró en el proceso que esas supuestas condiciones de salud hubieren sido de alguna forma puestas en conocimiento de la parte empleadora con antelación a la terminación laboral, para que de alguna manera se pudiera entender que la terminación se hubiere generado por las supuestas condiciones de salud que alega la actora, o como un trato discriminatorio por las mismas.

En cuanto a la protección como prepensionada, se habrá de manifestar de igual forma que la actora tampoco tenía derecho a esa protección especial, en tanto que la misma a la fecha de la terminación laboral, pese a encontrarse afiliada al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, ya contaba a esa data con más de 1.300 semanas cotizadas, según historia laboral aportada a la acción obrante a folios 29 al 41 archivo No. 02 del cuaderno de Única Instancia, con lo que claramente ya había alcanzado el número mínimo de semanas necesario bien sea para acceder al derecho de pensión mínima en el RAIS o para reclamar su derecho Pensional en el RPM si fuera el caso, faltándole por lo tanto para la adquisición de su derecho pensional, sólo el requisito de edad, caso en el cual, ha sido clara la Jurisprudencia Constitucional en establecer que bajo esas condiciones en las que sólo falta el requisito de la edad, no procede la protección constitucional como prepensionado, en tanto que ese requisito de la edad es ajeno y no sufre influencia alguna, respecto de si el trabajador conserva o no, la relación laboral y/o contractual en que se pudiere encontrar, sin que por lo tanto, sea necesaria la conservación de la relación laboral que se pretende proteger, para la adquisición del derecho pensional perseguido por el trabajador.

Criterio este último que ha sido consagrado por la H. Corte Constitucional entre otras en Sentencia SU-003/18, en la que el Alto Tribunal Constitucional dispuso: *“Para la Sala Plena, con fines de unificación jurisprudencial, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez. Para fundamentar esta segunda regla de unificación jurisprudencial se hace referencia a la jurisprudencia constitucional que ha desarrollado la figura y a su finalidad específica, en aras de determinar por qué, en el supuesto de unificación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez”.*

En igual sentido, se habrá de manifestar sumado a los argumentos ya esbozados en estos sentidos, que ese tipo de protecciones de estabilidad laboral reforzada se predicen de casos en los que la parte empleadora decida terminar el contrato laboral por causas diferentes a la causa legal de terminación por vencimiento del plazo pactado en el contrato por las partes, en tanto que ese tipo de protecciones como lo ha dicho la Jurisprudencia no constituyen en sí mismas una protección automática, o una regla inamovible que se encuentre por encima de lo pactado por

Radicación No.
Asunto
Demandante:
Demandado:
Providencia

76001-41-05-001-2022-00375-01
PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
FRANCIA ELENA MORENO BRITO
CONFECCIONES INTIMAS LTDA. CONINT LTDA. EN REORGANIZACIÓN y OTROS
RESUELVE GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

las partes en el desarrollo de sus acuerdos de voluntades, respecto de los términos de duración dispuestos de forma legal para sus contratos; disponiéndose ese tipo de protección por estabilidad laboral reforzada, contrario a lo entendido por la parte demandante en la acción presentada, como una protección especial y excepcional, dispuesta para los trabajadores que se encuentren en condiciones especiales de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud o como prepensionados, en los que se presume que los **despidos** que pueda ejercer su empleador fueren ejercidos por y con ocasión de dichas condiciones de salud o como prepensionados, aspectos fácticos que claramente no pueden ser evidenciados en este proceso, en tanto que como ya se dijo, se evidenció claramente en el proceso, que la relación laboral objeto de estudio, se terminó por cumplimiento y finalización del término de duración pactado por las partes para el contrato de trabajo desarrollado, y no por ninguna otra razón que pretendiere de alguna forma plantear la parte demandante en la acción presentada, quedándose nuevamente sin fundamento alguno, cualquier planteamiento que hubiere podido proponer la parte demandante y su apoderado judicial en estos aspectos.

Ante todo lo manifestado y con base en la argumentación expuesta, se habrá de Confirmar la Sentencia de Única Instancia puesta a consideración de este despacho.

CONCLUSIÓN

Se Confirmará la Sentencia No. 97 del 19 de diciembre de 2022, proferida por el JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI.

COSTAS

Sin costas en esta instancia por tratarse de un grado jurisdiccional.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el **JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI – VALLE DEL CAUCA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia Consultada.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: DEVUELVASE al Juzgado de origen, para los fines pertinentes.

CUARTO: NOTIFIQUESE esta decisión mediante inserción en la página web de la Rama Judicial, en el espacio asignado para publicaciones de este despacho judicial. <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-007-laboral-de-cali/74>

No siendo otro el objeto, se termina y se firma por cuantos en ella han intervenido.

(Se suscribe con firma electrónica)

JESUS ADOLFO CUADROS LOPEZ

Juez

ANDRES RICARDO DUCLERCQ CANTIN

Secretario

Firmado Por:
Jesus Adolfo Cuadros Lopez
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 007
Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c76767f5b7f4e61db994108ee5b05abb430bab38f31d85552e31e07bc1200c3f**

Documento generado en 28/02/2023 08:31:54 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>