



TIPO DE PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
RADICACIÓN: 08001410500320210028901
DEMANDANTE: ELIESER FONTALVO SARMIENTO
DEMANDADA: ASEO TECNICO S.A.S. ESP.
JUEZA: AMALIA RONDÓN BOHÓRQUEZ
TEMAS: CONTRATO DE TRABAJO
CLASE DE DECISIÓN: SENTENCIA GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.

Barranquilla, veintinueve (29) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

Procede el Despacho a proferir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por ELIESER DE JESÚS FONTALVO SARMIENTO contra ASEO TECNICO S.A.S. ESP.

1. PARTE DESCRIPTIVA.

1.1. IDENTIFICACION DEL TEMA DE DECISION.

Conforme a la sentencia C-424 de Julio 8 de 2015 la Corte Constitucional determinó el surtimiento de la consulta frente a las sentencias proferidas por los Jueces Municipales de Pequeñas Causas Laborales adversas al trabajador, adscribiendo el conocimiento de esos casos al Juez Laboral del Circuito, por lo tanto, este Despacho es competente para conocer el grado jurisdiccional de consulta en referencia, al reparar que la sentencia de constitucionalidad reseñada produce efectos erga omnes.

Así, la decisión a consultar corresponde a la sentencia proferida el día 18 de enero de 2022 por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, mediante la cual se resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR como probada la excepción de mérito de cobro de lo no debido formulada por la entidad demandada.

SEGUNDO: ABSOLVER a la entidad demandada ASEO TÉCNICO S.A.S ESP, de todas y cada una de las pretensiones de este proceso.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte vencida, en este caso la parte demandante y se fijarán como agencias en derecho la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente.

CUARTO: REMITIR este proceso en grado jurisdiccional de consulta ante los Juzgados Laborales del Circuito, por resultar completamente adverso a los intereses del pensionado.”

1.2. ENUNCIADO DE LOS PROBLEMAS PRINCIPALES Y DE LOS PROBLEMAS ASOCIADOS.

Debe el Despacho establecer si le asiste razón al demandante al señalar que el contrato de trabajo se convirtió en indefinido, y a partir de ello, entrar a examinar si el despido se tornó injusto y si hay lugar al pago de indemnización.

2. DECISIONES PARCIALES SOBRE EL PROCESO.

No se observa causal de nulidad en única instancia que invalide total o parcialmente lo actuado y se reúnen los presupuestos para proferir decisión de fondo.

2.1 ACTUACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA.

Tanto el demandante como la parte demandada, presentaron alegatos.

El demandante, en sus alegaciones, expone que en la audiencia inicial llevada a cabo el día 18 de enero de 2022 solicitó modificar la demanda, petición que fue denegada. Por consiguiente, dentro de los alegatos sugiere una reforma a la demanda, introyectando nuevos hechos en el sentido de afirmar que el contrato de trabajo era a término fijo por seis meses, mientras que en la demanda pregonaba que era a término indefinido y a partir de ello, requirió el pago de la correspondiente indemnización. Ahora, solicita el pago de 6 meses de salario por concepto de indemnización por despido, pero atendiendo un contrato a término fijo por 6 meses y, además, *“Que se ordene a la empresa ASEO TECNICO S.A.S E.S.P, reconocer intereses moratorios que trata el Artículo 99, Numeral 3 de la Ley 50 de 1990, por no pago de las cesantías correspondientes a los 6 meses que faltaron para completar el termino pactado en su contrato de trabajo a un año, que a la fecha no se le han cancelado.”*

ASEO TECNICO S.A.S. ESP., por su parte, realizó una amplia exposición respecto de las implicaciones del contrato a término fijo, resaltando que no le asiste la razón al demandante al pretender que el contrato varió a término indefinido.



3. CONSIDERACIONES.

3.1. TESIS DEL DESPACHO.

El juzgado confirmará la sentencia de primer grado, comoquiera que resulta consecuente con el contenido de las pruebas reunidas en el dossier y de la normatividad que rige la materia.

3.2. PREMISAS.

3.2.1. PREMISAS FÁCTICAS.

Se encuentra acreditado en el expediente que entre el señor ELIESER FONTALVO SARMIENTO y la empresa ASEO TECNICO S.A.S. ESP., se suscribió contrato de trabajo a término fijo por seis (6) meses, a partir del 23 de septiembre de 2015, para desempeñar el cargo de Operario de Aseo. En igual sentido, que el vínculo laboral finiquitó el 4 de agosto de 2020, por decisión unilateral del empleador, defiriendo el pago de la condigna indemnización; además, que el preaviso se efectuó el 30 de julio de 2020. Así se extrae del contrato de trabajo, de la carta de terminación del contrato, de la liquidación final de prestaciones sociales y carta de preaviso, documentos aportados con la contestación de la demanda, los cuales no fueron tachados ni redargüidos de falsos dentro de la oportunidad legal para ese efecto (Artículo 269 C.G.P.), de manera que ostentan el cariz de documento auténtico y prestan fe de su contenido.

Teniendo en cuenta lo manifestado, el juez de única instancia decidió declarar probada la excepción de cobro de lo no debido, razonando que el contrato de trabajo a término fijo no mutó a indefinido, sino que pasó a ser de duración de 1 año, luego del vencimiento de las tres prórrogas del término inicial, que fue a seis (6) meses.

3.2.2 PREMISAS JURÍDICAS.

De conformidad a lo establecido por el artículo 46 del C.S.T., el contrato de trabajo cuyo término fijo es inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) períodos iguales a la inicial, y a partir del cuarto período, el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, término que aplicará para futuras prórrogas de manera indefinida, sin que esto signifique que el contrato laboral se convertirá en un contrato a término indefinido.

En vetusta y reiterada jurisprudencia, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha pronunciado en casos afines al presente, en aras de dar claridad al tema, puntualizando, entre otras, en la sentencia del 7 de julio de 1998, con ponencia del Magistrado Germán Valdés Sánchez, lo siguiente:

“Si lo que pretende el censor es sostener que un contrato a término fijo no puede superar con sus prórrogas un tiempo total de tres años, su entendimiento resulta equivocado, pues tal tope sólo hace referencia al pacto inicial, ya que la norma en cuestión (artículo 46 del CST) contempla expresamente la figura de la renovación y su repetición en forma indefinida, lo cual conduce a concluir que un contrato a término fijo no pierde su condición de tal por el hecho de ser prorrogado sucesivamente más allá de tres años”

Bajo este entendido, es claro que las prórrogas sucesivas del contrato a término fijo no desvirtúan tal condición, así como tampoco lo convierten en un contrato de trabajo a término indefinido, pero en todo caso, deberá tenerse presente el término del contrato celebrado, con el fin de efectuar las prórrogas atendiendo las condiciones allí estipuladas.

Así, pues, obra en el plenario la comunicación de fecha 30 de julio de 2020 mediante la cual la empresa demandada le comunica su decisión al trabajador de dar por terminado su contrato de trabajo, manifestándole lo siguiente:

“Le informamos que el contrato de trabajo a término fijo a un (01) año, firmado entre usted y ASEO TECNICO S.A.S. E.S.P. el pasado 23/09/2015, EXPIRA el próximo 22 de septiembre de 2020

En los términos de la legislación laboral, se le informa la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, a través de este aviso que se le notifica con más de treinta (30) días de antelación a la fecha de terminación del contrato de trabajo según lo establece el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 2, Decreto 617 de 1954. Subrogado por el art. 3, Ley 50 de 1990.”

Se sigue de lo discurrido, que la decisión de ASEO TECNICO S.A.S. ESP., de dar por terminado el contrato de trabajo al actor se hizo en legal forma, atendiendo los vencimientos del contrato, y la fecha en que se le preavisó la no renovación del aquél.

Obsérvese que el demandante ingresó a laborar el 23 de septiembre de 2015, por consiguiente, los 6 meses del contrato primigenio a término fijo expiraron el 22 de marzo de 2016. A partir de allí se supeditaba a las tres prórrogas establecidas en el artículo 46, inciso segundo del C.S.T., venciendo la última el día 22 de septiembre de 2017. A la expiración de este último enganche, las renovaciones automáticas corrían a



partir de un año; así, el período mencionado se inició el 23 de septiembre de 2017 y se reanudó cada año hasta el día 4 de agosto de 2020, lo que significa que, para la finalización del último contrato, faltaba un mes y 16 días.

Con todo, ASEO TECNICO S.A.S., le defirió el pago de \$1.359.424 por concepto de indemnización por despido injusto, liquidada sobre la base salarial de \$886.581, valor aquel que resulta aritméticamente exacto de cara al tiempo de servicio y salario.

El itinerario descrito demuestra que hubo respeto al orden legal; debiendo abonar que se registró en tiempo el preaviso por parte del empleador, como que materializó esta facultad legal el día 30 de julio de 2020, vale decir, un lapso superior al auspiciado en la ley, que es de un mes, de cara al día en que finiquitaba el contrato a término fijo (22 de septiembre de 2020) Por tal virtud, la petición de indemnización por despido injusto no alcanza éxito.

En lo que concierne a las restantes pretensiones hincadas en la demanda, esto es, pago de salarios, prestaciones sociales, seguridad social, reincorporación a la nómina de personal de la empresa ASEO TECNICO S.A.S ESP, sin solución de continuidad; pago de indemnización establecida en el Artículo 65 del C.S.T., se despachan desfavorablemente, al no emerger fundamentos jurídicos que avalen su prosperidad.

Finalmente, en lo que atañe a las alusiones que efectúa el actor al presentar alegatos, el Despacho se abstiene de entrar a elucidar las pretensiones allí insertas, comoquiera que resultaría impropio ocuparnos en atender situaciones fácticas desencadenadas con posterioridad a la fecha en que se presenta la demanda, y aún, después del término concedido en la ley para su reforma. Y es obvio lo expuesto, porque los procesos están regidos por solemnidades que le son propias, no siendo de recibo someter el debate al vaivén de las circunstancias posteriores por cuanto ello implicaría la enmienda permanente de la demanda, punto sobre el cual el legislador es, en extremo, celoso, tanto, que actualmente permite reformar la demanda una sola vez dentro de los cinco días siguientes a la contestación, lo que no se erige en el presente caso.

La realidad jurídica procesal descrita conlleva a confirmar la sentencia consultada

4. COSTAS DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA. No se impondrá condena en costas en esta instancia, teniendo en cuenta que el proceso se está conociendo en grado jurisdiccional de consulta.

5. LA DECISIÓN JUDICIAL.

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

1. CONFIRMAR la sentencia proferida el 18 de enero de 2022 por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla.
2. SIN costas en esta instancia.
3. POR la Secretaría del Despacho, notifíquese esta sentencia por edicto a las partes y demás intervinientes, conforme a las directrices trazadas por Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el auto AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, radicado 8962819.
4. OPORTUNAMENTE por la Secretaría del Despacho, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

Amalia Rondón B.
AMALIA RONDÓN BOHORQUEZ
Jueza