

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

REFERENCIA	Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia
DEMANDANTE	CLELIA QUINTO PESAY
DEMANDADO	EDIFICIO BOSQUES DE SANTA TERESITA
PROCEDENCIA	Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali
RADICADO	76-001-41-05-001-2019-00210-01
TEMA	CONTRATO DE TRABAJO INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA
PROVIDENCIA	Sentencia No. 117 del Veintitrés (23) de Agosto de 2022
DECISIÓN	CONFIRMA

En Santiago de Cali, a los Veintitrés (23) días del mes de Agosto de dos mil veintidós (2022), el suscrito **JUEZ VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL DE CALI**, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 del 04 junio de 2020, se constituye en audiencia pública No.040, con el fin de desatar el grado jurisdiccional de consulta, establecido en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, modificadorio del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y en aplicación de la Sentencia C - 424 de 2015, dentro del proceso en referencia, promovido por la señora **CLELIA QUINTO PESAY** en contra del **EDIFICIO BOSQUES DE SANTA TERESITA**, el cual correspondió por reparto al **JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI**, quien profirió la Sentencia No. 054 del 27 de abril de 2022.

SENTENCIA No.117

ANTECEDENTES

La señora **CLELIA QUINTO PESAY**, identificado con cédula de ciudadanía No. 31.220.197 de Cali, promovió proceso ordinario laboral de única instancia en contra del **EDIFICIO BOSQUES DE SANTA TERESITA**, procurando que se declarara la existencia de un contrato de trabajo entre ambas partes, entre el 23 de mayo de 2006 y el 22 de enero de 2018, y que el mismo terminó sin justa causa, condenando en consecuencia a la demandada a reconocer y pagar la indemnización por dicho concepto, lo que resulte probado y las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pretensiones, indicó que el día 01 de abril de 1996 entre las partes en litigio se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, en el cual la demandante debía desempeñar las labores de aseo en las instalaciones de la demandada, el cual se extendió hasta el 22 de enero de 2006.

Que el día 23 de enero de 2006, entre las partes trabadas en litigio se suscribió un nuevo contrato de trabajo a término fijo por 4 meses, el cual se prorrogó desde esa fecha hasta el 27 de mayo de 2007.

Que, el día 23 de enero de 2007, al no haber renovación del contrato, de manera verbal se pactó el contrato individual de trabajo, el cual se extendió hasta el 22 de enero de 2018.

Que la relación laboral se extendió por espacio de 21 años, 9 meses y 21 días, la cual estuvo regida por tres contratos, a saber: uno a término indefinido y otro a término fijo, ambos escritos; y otro de carácter verbal.

Que, como causal de justificación, la demandada manifestó que tomó la determinación de no renovar el contrato para el período de 01 de enero de 2018 a 31 de diciembre de la misma anualidad, por lo que su contrato estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2017. No obstante, se continuó con el contrato de trabajo hasta el 2018, cuando se le dijo “que ya no había más trabajo”.

Que, el día 13 de febrero de 2018, la demandada remitió comunicación en la cual le indicó que el día 22 de enero de 2018 se produjo una terminación del contrato de trabajo sin justa causa, por lo que se procedió al reconocimiento y pago de una indemnización por valor de \$3.448.536.

Que, el 23 de marzo de 2018, se remitió un sobre que contenía en su interior una copia de la consignación en el Banco Agrario a favor de la actora, y un documento en el cual se le indica que dicho pago corresponde a la liquidación.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA EDIFICIO BOSQUES DE SANTA TERESITA

La accionada, actuando por intermedio de curador Ad-Litem, dio contestación a la demanda, señalando que se atiene a lo que resulte probado en el proceso.

En lo referente a los hechos, señaló como parcialmente ciertos los indicados en los numerales primero y segundo del acápite respectivo. Frente a los demás, refirió no constarle.

Finalmente, formuló las **EXCEPCIONES DE MÉRITO** que denominó **PRESCRIPCIÓN** y la **GENÉRICA**.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI**, en audiencia pública celebrada el día 27 de abril de 2022, emitió la Sentencia No. 054, en la cual dispuso absolver a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra.

El Juez de primera instancia consideró que, en primer lugar, el vínculo que ató a las partes se produjo en dos momentos, esto es, uno entre los años 1996 y 2006, y otro desde el mes de enero de 2006 hasta el mes de enero de 2018, cuando se produjo el despido de la demandada. Acto seguido, refirió

que el despido acaecido lo fue sin justa causa, pues así se acreditó en el plenario.

Señaló que el vínculo celebrado en el año 2006, cuya duración inicial se pactó por 4 meses inicialmente, fue prorrogado por 14 veces, hasta el año 2018, fecha en la cual se produjo la ruptura de la relación laboral. Indicó que, una vez efectuada la liquidación respectiva por concepto de indemnización por despido sin justa causa, se evidenció que la misma es inferior a la tasada y pagada por la parte demandada, por lo cual absolvió a la accionada de las pretensiones de la demanda.

CONSIDERACIONES

Este Despacho judicial, por mandato del inciso 3° del Artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, asume el conocimiento del asunto de referencia en el grado de consulta, toda vez que la Sentencia de Única Instancia, fue adversa a las pretensiones del demandante.

Verificado el trámite procesal respectivo, se avizora que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, por lo que se procede a resolver la litis.

PROBLEMA JURÍDICO

Así las cosas, el problema jurídico se centra en determinar si entre la señora **CLELIA QUINTO PESAY** y del demandado **EDIFICIO BOSQUES DE SANTA TERESITA**, existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido, entre el 23 de mayo de 2006 y el 22 de enero de 2018, y si su terminación se produjo sin justa causa.

Analizado lo anterior, se procederá a estudiar si hay lugar a condenar a la demandada a reconocer y pagar la indemnización por dicho concepto.

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como bien es sabido, el contrato de trabajo es el punto de partida de la regulación del derecho laboral individual, pues a partir de este se

desarrollan un número importante de derechos y obligaciones en cabeza de las partes integrantes del mismo.

Por contrato de trabajo, el legislador entiende, en el artículo 22 del CST, que es *“aquel por medio del 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 donde se extraen sus tres elementos esenciales, recogidos en el artículo 23 ibidem, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, a saber: de una parte, la actividad personal del trabajador, y, de otra, la continuada dependencia o subordinación de este respecto de su empleador, y un salario, como retribución del servicio. Verificada la presencia de estos tres elementos, se entiende que existe un contrato de trabajo, sin que se desvirtúe por las denominaciones dadas por los contratantes.

Este vínculo jurídico puede presentarse de forma verbal o escrita, y, en términos generales, no requiere de formalidades específicas, salvo algunas excepciones, como son el término de duración, el período de prueba o el pacto de salario integral.

De igual forma, en lo que respecta a su duración, el artículo 45 del CST establece que puede celebrarse por un término fijo, indefinido, para ejecutar una obra o labor determinada, o para desempeñar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

En lo referente a la primera de las modalidades citadas, el artículo 46 ejusdem, modificado por el artículo 4º del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, establece que este tipo de contrato debe constar siempre por escrito y su duración no podrá ser superior a tres años, pero podrá prorrogarse indefinidamente.

Ahora bien, en relación con este último aspecto, esto es, las prórrogas indefinidas, debe resaltarse que, el hecho de que se presente un sinnúmero de renovaciones del vínculo contractual, esto no lo convierte

per se en un contrato de trabajo a término indefinido, salvo que las partes así lo pacten. En otras palabras, un contrato a término fijo que se prorroga en distintas oportunidades no podrá mutar a uno a término indefinido por ese solo hecho. Así lo sostuvo la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL15610-2016, en la que puntualizó: *“También ha dicho la Sala, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces”*.

Por otra parte, el legislador también ha establecido que la terminación de este tipo de contratos se puede verificar siempre que una las partes, con una antelación no inferior a 30 días al vencimiento del término inicial o de sus prórrogas, manifiesta la determinación de no continuar con su ejecución. En el caso contrario, se producirá la prórroga automática del vínculo contractual, por un período igual al inicial.

Lo anterior cobra relevancia al momento de efectuar el análisis de la terminación de contrato de trabajo y su respectiva indemnización, en el evento de que haya lugar a ella.

Sobre este punto, conviene resaltar que, de manera general, la extinción del contrato de trabajo no se produce de forma espontánea, ni inusitada, sino que la misma debe obedecer a las causales expresamente consagradas por el legislador, esto es, las contenidas en los artículos 61 y siguientes del CST, so pena de que el empleador incurra en la indemnización consagrada en el artículo 64 ibidem, modificado por el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 60 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, si la terminación se produjo en ausencia de una justa causa por su parte, o si el empleado invocó una de las justas causas para finiquitar el vínculo laboral por parte suya.

En lo referente a las indemnizaciones por despido sin justa causa, la norma comentada establece que, para los contratos a término fijo, la indemnización respectiva se tasaré en el valor de los salarios entre la

terminación del contrato y el tiempo que le hiciera falta para el cumplimiento del plazo fijo pactado.

Corolario de lo expuesto se tiene que, según las disposiciones en cita, dentro de los distintos tipos de contratos de trabajo existentes, se ha previsto el contrato a término fijo, el cual podrá prorrogarse indefinidamente, siempre que no se dé el preaviso dentro del período estipulado por la Ley. En el evento de que el nexo jurídico existente entre el trabajador y el empleador se rompa antes de la expiración del plazo fijo pactado, y sin que exista una causa justificada para ello, o si el empleador da lugar a una justa causa de terminación por parte del trabajador, aquél deberá a este una indemnización que se tasa en el pago de los salarios correspondientes entre la fecha del despido y la que se había previsto para finiquitar la relación laboral.

CASO CONCRETO

En el presente asunto, es claro para el Despacho que, entre las partes hoy trabadas en litigio, rigió un contrato de trabajo a término indefinido con fecha de iniciación de labores el día 01 de abril de 1996 (fls. 19 y siguientes del archivo digital No. 1), en el cual la señora **CLELIA QUINTO PESAY** desarrollaría las labores de aseo para el **EDIFICIO BOSQUE DE SANTA TERESITA**.

De igual forma se evidencia que, con posterioridad, las partes suscribieron un contrato a término fijo inferior a un año, con duración de 4 meses, y se pactó como fecha de vencimiento el día 22 de mayo de 2006 (fls. 21-22 del archivo digital No. 1).

Adicionalmente, se verifica que el día 27 de noviembre de 2017, la administradora de la demandada comunicó a la actora la determinación de no prorrogar el vínculo laboral, y que la actividad laboral se ejecutaría hasta el 31 de enero de esa misma anualidad (fl. 23 del archivo digital No. 1). Empero, verificada la liquidación de prestaciones sociales adjunta a la demanda, se evidencia que la actora prestó sus servicios hasta el 22 de enero siguiente.

Acto seguido, se pudo evidenciar que la entidad demandada efectuó el pago de la indemnización por despido sin justa causa a la demandante, por valor de **TRES MILLONES DOSCIENTOS VEINTICUATRO MIL NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS (\$3.224.968)**, a través de consignación el Banco Agrario, al estimar que, debido a un error, se produjo la terminación del nexo contractual con antelación a la fecha debida.

De igual forma, militan en el expediente distintas certificaciones laborales expedidas por la parte accionada, así como ciertos documentales dirigidos al fondo de cesantías, y a **POSITIVA ARL**, por un presunto accidente de trabajo ocurrido a la demandante.

Pues bien, del análisis de la cauda probatoria citada, así como de los restantes medios de prueba, para el Despacho es claro que entre las partes existieron dos vínculos laborales, a saber: uno entre los años 1996 y 2006, pactado a término indefinido, y otro, entre los años 2006 y 2018, pactado, en un principio, por un término de 4 meses, el cual se prorrogó de forma sucesiva.

En lo que respecta al segundo contrato, debe este Despacho resaltar que, según la documental adjunta a la demanda, y que milita a folios 21 y 22 del archivo digital No. 1, este nexo jurídico se previó con una duración inicial de cuatro meses, entre el 23 de enero y el 22 de mayo de 2006, y se tiene que se produjeron diversas prórrogas automáticas, a saber:

La primera, entre el 23 de mayo y el 22 de septiembre de 2006, la segunda, entre el 23 de septiembre de 2006 y el 22 de enero de 2007, y la tercera entre el 23 de enero y el 22 de mayo de 2007; a partir de esta última, las prórrogas automáticas posteriores debieron efectuarse por un período mínimo de un año, al tenor de lo dispuesto en el ordinal 2º del artículo 46 del CST, modificado por el artículo 4º del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990.

Así las cosas, a partir del 22 de mayo de 2007 y, en lo sucesivo, hasta el año 2018, la tácita reconducción del contrato de trabajo lo fue por períodos anuales, sin que en ningún momento el vínculo sufriera modificación o mutara su duración a indefinido.

Lo anterior cobra relevancia, toda vez que con ello se permite dar respuesta al primer problema jurídico planteado, comoquiera que, verificada la documental allegada, se pudo establecer con plenitud que el vínculo que ató a las partes fue un contrato a término fijo que se prorrogó de forma sucesiva, y no un contrato de trabajo a término indefinido, cuyas consecuencias jurídicas en materia de indemnizaciones son distintas.

Establecido lo anterior, entra el Despacho a efectuar el análisis pertinente en punto a establecer las circunstancias de la terminación del nexo jurídico laboral sostenido entre las partes trabadas en litigio.

Para lo anterior, encuentra esta judicatura que el día 27 de noviembre de 2017 se notificó a la demandante la terminación de su vínculo laboral, el cual se extendería hasta el 31 de diciembre de esa anualidad, según se lee en dicha documental (fl. 23 del archivo digital No. 1).

No obstante, también se puede extraer de los folios 25, 28, 29 y 39 del archivo digital No. 1, que la relación laboral se extendió hasta el 22 de enero de 2018, fecha en la cual la hoy promotora del litigio no continuó prestando sus servicios de forma personal.

Vistas así las cosas, se tiene entonces que el extremo final de la relación laboral no lo fue el 31 de diciembre de 2017, sino que esta se extendió hasta el 22 de enero de 2018. No obstante, debe resaltarse que, en virtud de las prórrogas automáticas anuales a que se hizo alusión en líneas precedentes, el extremo final de la última relación laboral debió serlo el 22 de mayo de 2018.

Una vez revisado el sumario, se tiene que de la documental allegada con la demanda no se vislumbra medio de prueba alguno que permita establecer la existencia de una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral, por lo que, en sentir de este Despacho, el rompimiento del nexo contractual deviene injustificado.

En este punto debe recordarse que es una carga del empleador acreditar que existió una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral, lo que en el presente asunto no ocurrió, por lo que el despido de marras se reputa no justificado.

Así las cosas, en aplicación de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 64 del CST, modificado por el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 60 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, a la actora le correspondería como indemnización el valor de los salarios dejados de percibir por todo el tiempo que le hiciere falta para la expiración del vínculo laboral.

En consecuencia, la actora tendría derecho al reconocimiento de una indemnización tasada desde el 23 de enero al 22 de mayo de 2018. En este punto debe indicarse que no obra en el plenario una certificación del salario devengado por la actora, empero, de la liquidación de prestaciones sociales se puede extraer que la remuneración pactada ascendía a la suma de **SETECIENTOS OCHENTA Y UN MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$781.250)**.

Efectuados los cálculos de rigor, se tiene que, entre el 23 de enero y el 22 de mayo de 2018 hay 120 días, los cuales corresponden al tiempo que faltaba entre el rompimiento del nexo contractual y la fecha prevista para su expiración. Una vez efectuadas las operaciones aritméticas correspondientes, se tiene que el valor de la indemnización por despido sin justa causa a la que tenía derecho la promotora del litigio, ascendió a la suma de **TRES MILLONES CIENTO VEINTICINCO MIL PESOS (\$3.125.000)**, la cual es inferior al valor depositado por la accionada, que, como bien se sabe, ascendió a la suma de **TRES MILLONES DOSCIENTOS VEINTICUATRO**

MIL NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS (\$3.224.968).

Por lo anterior, se evidencia que el demandado nada adeuda a la actora por concepto de indemnización por despido sin justa causa, pues esta pretensión ya fue satisfecha, incluso por un valor muy superior al que por derecho le correspondía.

Colofón de lo expuesto, el Despacho impartirá la confirmación de la decisión consultada. No gravará con costas a la parte demandante, pues el presente asunto se conoce en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la Ley,

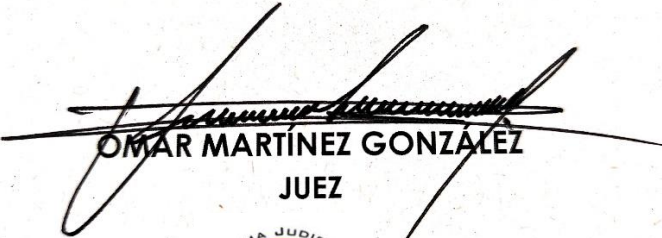
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 054 del 27 de abril de 2022, proferida por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, remítase las actuaciones y comunicase al juzgado de origen.

NOTIFIQUESE


OMAR MARTÍNEZ GONZÁLEZ
JUEZ
