

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, treinta (30) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	: IVAN DARIO LOAIZA BETANCUR
DEMANDADO	: SEPECOL LTDA
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-088-31-05-002-2022-00216-01
RADICADO INTERNO	: 108-23
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 150

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el recurso de apelación, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte accionante solicita, como pretensiones se DECLARE que prestó personalmente sus servicios a la sociedad seguridad el pentágono colombiano limitada, SEPECOL LTDA, en condiciones de subordinación y dependencia, bajo contrato de trabajo entre el 01 de abril del 2019 al 31 de diciembre del mismo año, y se declare que fue contratado por la demandada para prestar sus servicios en el cargo de vigilante, en instalaciones e instituciones y establecimientos de propiedad del municipio de Bello, que el salario que devengaba era el salario mínimo legal, y que el contrato se renovó automáticamente para el período del 01 de enero del 2020 al 6 de julio del 2020. De forma subsidiaria solicita se declare que el contrato de trabajo a término fijo se renovó automáticamente para el período del 01 de

octubre del 2019 al 30 de marzo del 2020 y se declare que la demandada el 31 de diciembre del 2019 terminó el contrato de forma injusta.

Como consecuencia de lo anterior solicita se CONDENE a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, y al pago de lo que se debe por vacaciones, primas de servicios, cesantías e intereses a las cesantías, a la sanción moratoria del artículo 65 del código sustantivo del trabajo y a la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías y la indexación de las condenas.

Como supuestos facticos con los que sustenta sus pretensiones, expuso que celebró contrato por escrito a término fijo con el demandado SEPECOL LTDA a partir del 01 de abril del 2019 hasta el 30 de septiembre del mismo año, pactándose como remuneración el salario mínimo, y fue contratado para prestar sus servicios en el cargo de vigilante en un horario variable ya que dependía de los turnos asignados por el empleador y por lo tanto podía hacer turnos en el día, en la noche, y con horas extras a las mínimas legales semanales, que el contrato se dio con ocasión de la participación del empleador en la UNIÓN TEMPORAL S&G BELLO ADMIN, en calidad de contratista del Contrato 607 de 2019 del Municipio de Bello como se refiere en el proceso SECOP No. 19-1-198674.

Que la demandada contrató sus servicios ya que éste los venía suministrando hasta el 31 de marzo del 2019 con la sociedad galaxia seguridad limitada, a quiénes el municipio de bello no les adjudicó el contrato público para la vigilancia de bienes y establecimientos de la administración.

Que la demandada del **30 de abril del 2019** decide dar por terminada la relación contractual de forma unilateral y sin justa causa y como consecuencia de la presunta terminación el trabajador interpuso acción de tutela por estabilidad laboral reforzada por fuero de pre pensionado, y el Juzgado 27 Civil Municipal de Oralidad de Medellín, bajo el radicado único nacional 05 001 40 03 027 2019 00568 00, ordenó el REINTEGRO del señor IVAN DARIO LOAIZA BETANCUR a la empresa SEPECOL LTDA SIN solución de continuidad, y que por lo tanto , la terminación del vínculo laboral quedó sin efectos, sin embargo el empleador y el trabajador (por sugerencia del primero) suscribieron un nuevo contrato laboral a término fijo ya desde el 24 de junio de 2019 hasta el 31 de diciembre de la misma anualidad.

El 31 de diciembre de 2019 el empleador SEPECOL LTDA terminó el vínculo laboral con el trabajador demandante, aduciendo como justa causa la expiración del plazo pactado.

Que en solicitud de expediente laboral allegada por el empleador el 22 de julio de 2021 se entrega copia del contrato a término fijo con extremos laborales 24/06/2019 – 31/12/2019 y copia de la presunta carta de preaviso con firma del demandante con fecha del 14 de noviembre de 2019, sin embargo indica el demandante que no recuerda haber recibido y firmado la carta de preaviso, por lo que ante las dudas nuevamente se le solicitó copia de expediente laboral a SEPECOL LTDA quien en misiva del 26 de abril de 2022 allega copia fiel a la vista del mismo documento.

Que el documento de preaviso es sospechoso por cuanto la fotocopia presenta una aparente añadidura, pues indica que si se observa el borde del costado derecho se avizora una línea solo después del encabezado, y que además parece haberse dejado contenido con espacio en blanco, específicamente en las fechas que aparecen allí, pues el tipo de letra no se corresponde con la fuente del resto del texto.

Que ante la visita solicitada para verificar el documento de forma personal la demandada remitió documento autenticado en notaria, pero que salta a la vista que en esta autenticación desaparece la línea ya mencionada, el número “25” con el que venía foliada la anterior carta, la posición de la firma del notificador no concuerda con la otra carta, se hace más legible el logo de la compañía en el costado superior izquierdo, la huella se hace más robusta y oscura.

Que en vista de lo anterior y ante la duda de que el preaviso fue notificado en tiempo indica que según el vínculo laboral con extremos 24/06/2019 al 31/12/2019 se renovó por el término de 6 meses y 6 días, esto es, desde el 01 de enero de 2020 al 06 de julio de 2020.

Que además de tomarse como válida la presunta notificación de terminación del vínculo laboral, en todo caso el contrato inicial (con extremos 01/04/2019 al 30/09/2019) también se había renovado para el 01 de octubre de 2019, en cuanto no se realizó notificación de terminación laboral antes del 30 de

agosto de 2019 y la orden judicial correspondía a un reintegro sin solución de continuidad. Que por lo anterior se le adeuda la indemnización por despido injusto precisando además que el actor se encuentra pensionado por Colpensiones a partir del 01 de septiembre de 2020.

Que El 12 de abril de 2022 remitió reclamación de derechos laborales ante el empleador demandado a través de mensajería terrestre de 4 72 en el que solicitó entre otros el pago de las prestaciones laborales, la indemnización por despido sin justa causa y los intereses moratorios.

CONTESTACIONES A LA DEMANDA

La demandada SEPECOL LTDA al dar respuesta a la demanda aceptó como cierto que celebró contrato a término fijo con el demandante a partir del 01 de abril del 2019 hasta el 30 de septiembre del mismo año, teniendo como remuneración el salario mínimo, y fue contratado para prestar sus servicios en el cargo de vigilante en un horario rotativo pero dentro de la jornada legal, y que el mismo se dio con ocasión de la participación con la UNIÓN TEMPORAL S&G BELLO ADMIN, en calidad de contratista del Contrato 607 de 2019 del Municipio de Bello.

Acepta además que el 30 de abril de 2019 decide dar por terminada la relación laboral con el trabajador pero que obedeció a la facultad legal que tenía por estar en periodo de prueba, precisando que por lo tanto la terminación obedeció a una causa legal.

Acepta además la interposición de la acción de tutela y el reintegro ordenado en la sentencia de dicha acción, y que en virtud de dicha orden suscribieron un nuevo contrato laboral a término fijo ya desde el **24 de junio de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019**, y acepta como cierto además que dicho contrato se terminó el 31 de diciembre de 2019 pero por vencimiento del plazo pactado.

Acepta como cierto la solicitud de expediente laboral realizada por el demandante y la respuesta dada a la misma, precisando que en los archivos de la demandada reposa comunicación del 14 de noviembre de 2019 mediante la cual se le informa al trabajador el vencimiento del contrato de trabajo.

No acepta la falsedad del documento aducido por la parte demandante indicando que es un documento valido y autentico, y que por lo tanto lo afirmado por la parte demandante es solo una apreciación subjetiva.

No acepta como cierto la prorroga del contrato de trabajo aducida por la parte demandante indicando que de común acuerdo y en virtud de lo ordenado en el fallo de tutela acordaron de común acuerdo, celebrar un nuevo contrato, siendo este ultimo mas beneficioso toda vez que el mismo se prorrogaría hasta el 31 de diciembre y no hasta el 30 de septiembre como lo previa el contrato inicial.

No acepta los demás hechos, se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso como excepciones las de prescripción, cobro de lo no debido, buena fe, falta de causa para pedir y compensación.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 10 de abril de 2023 el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, ABSOLVIÓ, a SEPECOL LTDA., de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por el señor IVAN DARIO LOAIZA BETANCUR. CONDENO en costas al demandante y a favor de la sociedad demandada, y fijó como agencias en derecho la suma de ½ smlmv.

IMPUGNACIÓN

La apoderada de la parte demandante interpone recurso de apelación manifestando que le asiste el derecho a las pretensiones de la demanda toda vez que la jurisprudencia citada por la juez es clara en indicar que cuando se realiza un cambio de contrato de trabajo en asuntos como el caso bajo estudio se debe analizar con análisis detallado, y que incluso la jurisprudencia citada por el despacho hace alusión aquellos casos en los cuales el trabajador renuncia y con posterioridad pacta con su empleador un nuevo vínculo laboral, y que no es este el caso del demandante toda vez que no se está frente a una renuncia voluntaria que haya hecho el trabajador, sino ante un reintegro ordenado por tutela pues a este le fue terminado el contrato sin justa causa en el mes de abril del año 2019 y fue en virtud del fallo de tutela que el trabajador fue reintegrado nuevamente y obligado en empleador a recibirlo con sus condiciones laborales sin solución de

continuidad. Que por lo tanto no se está en un escenario frente al cual él haya renunciado y que con posterioridad se haya vinculado nuevamente en virtud de un acuerdo con el empleador pues indica que se está frente a una situación en la cual él debió acudir al juez de tutela para que le protegieran sus derechos y después de eso por una sugerencia impuesta por el empleador fue vinculado con un nuevo contrato.

Que además surgen dudas respecto a la buena fe del empleador puesto que si la acción de tutela ordenaba el reintegro sin solución de continuidad, y el contrato iba hasta el 31 de diciembre, el primer contrato y el firmado en abril del 2019, si supuestamente no hubo cambios en el vínculo laboral no entiende el demandante cómo le sugirió al trabajador la firma de un nuevo contrato, pues indica que es evidente tal y como lo planteó la corte suprema de justicia que es estos casos hay que analizar detalladamente la situación para mirar si existe mala fe del empleador.

Que no se entiende si se ordenaba por la tutela reintegrar al trabajador como el empleador le sugiere dejando las condiciones laborales iguales la firma de nuevo contrato en junio hasta diciembre, y que por lo tanto es obvio que buscaba vulnerarle sus derechos para hacer parecer la existencia de dos contratos como erróneamente fue analizado por parte del despacho, reiterando que no se está frente a dos contratos laborales sino frente a un solo vínculo que fue manipulado de mala fe por parte del empleador, no solo por la existencia de unos documentos que en ningún momento el demandante reconoce, sino que además con una sugerencia que cuando parte del empleador como parte fuerte pasa de ser sugerencia a una imposición.

Que por lo anterior no se puede aplicar la jurisprudencia indicada por el despacho por no tratarse de una renuncia sino de un reintegro por tutela, precisando que si hubo detrimento en las condiciones laborales del demandante al pretender la existencia de un segundo contrato inexistente, y al pretender darle validez a un documento que indica un preaviso que en ningún momento fue notificado, y por lo tanto, solicita que se analice en detalle la situación planteada donde se está solo frente a un solo contrato y donde se ha demostrado la mala fe por parte del empleador, y donde la inexistencia a la diligencia en la cual se pretendía que absolviera interrogatorio de parte tampoco se hizo presente, y que por lo tanto las

afirmaciones y presunciones que están establecidas en la demanda no lograron ser desvirtuadas por la parte demandada razón, por la cual solicita se revoque la sentencia y se concedan las pretensiones de la demanda.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La apoderada de la parte demandante indica que resulta acomodada e ilegal la actitud asumida por la empresa demandada cuando en virtud de la acción de tutela que le ordenaba el reintegro del demandante opta por indicarle la firma de otro nuevo contrato a pesar de que a través de la acción de tutela lo que se ordenaba era continuar sin solución de continuidad el último contrato vigente. Que esta decisión desafortunada no puede ser avalada por el despacho al considerar que se hicieron dos contratos de trabajo y no uno, pues indica que en razón de ellos le asiste el derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por el despido sin justa causa, y respecto a la validez del documento fechado el 14 de noviembre del 2019 denominado preaviso precisa que no atacó ni presentó tacha frente al mismo por dos razones, primero porque no contaba con los recursos económicos para pagar el valor correspondiente del peritaje y segundo porque el demandante indica que su firma sí corresponde a la plasmada en el formato en tanto el citado documento fue adulterado en las fechas plasmadas en el mismo, y que por lo tanto, aunque el documento no fue tachado de falso el despacho debería valorar todas las pruebas en su conjunto entre las cuales se encuentra la actitud negligente de mala fe que tuvo la demandada.

Que además no comparte el análisis realizado por el despacho porque pasó por alto indicar y pronunciarse respecto de las consecuencias jurídicas para el representante legal de la demandada por no haberse presentado a la diligencia de trámite juzgamiento y absolver el interrogatorio de parte que fue solicitado y decretado como prueba en el citado proceso, y por lo tanto solicita analizar las pruebas recaudadas en el proceso y en consecuencia se revoque la sentencia de primera instancia.

PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar si entre el demandante IVAN DARIO LOAIZA BETANCUR y la sociedad demandada SEPECOL LTDA existió un solo vínculo laboral que se renovó

automáticamente desde el 01 de enero del 2020 al 6 de Julio al mismo año, o de forma subsidiaria determinar si se renovó el contrato para el periodo desde el 01 de octubre del 2019 al 30 de marzo del 2020, y en razón de ello establecer si el contrato laboral terminó sin justa causa, si hay lugar a condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido, al pago de prestaciones sociales, vacaciones y si es procedente la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T y la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías.

Para el caso bajo estudio no existe discusión además que se encuentra probado y aceptado en el proceso lo siguiente:

- Que entre el señor IVAN DARIO LOAIZA BETANCUR y la sociedad demandada SEPECOL LTDA se suscribió contrato de trabajo a termino fijo desde el 01 de abril al 30 de septiembre de 2019, para prestar los servicios en calidad de vigilante y donde se pactó como remuneración el salario mínimo legal, (fls 45 y 46 de la demanda), y que dicho contrato fue terminado de forma unilateral por el empleador el 30 de abril del 2019, por estar dentro del periodo de prueba.
- Que mediante sentencia de tutela preferida por el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Oralidad de Medellín **el 21 de junio de 2019**, se ordenó a la demandada SEPECOL LTDA que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia, sin afectar derechos de terceros trabajadores, reintegrara al demandante a un cargo igual o mejor remuneración y condiciones a las que venía desempeñando, indicando además que debería afiliarlo al sistema de seguridad social y a realizar el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde la desvinculación, precisando además que por este debería de entenderse que no existió solución de continuidad en la relación laboral existente entre las partes entre el momento del despido y el reintegro, (fls 66 a 73 de la demanda)
- Que en virtud del fallo de tutela las partes suscribieron un nuevo contrato de trabajo a término fijo con fecha de inicio del 24 de junio hasta el 31 de diciembre del 2019, (fls 30 y 31 de la demanda).

- Que mediante Resolución SUB-203278 del 23 de septiembre de 2020 Colpensiones le reconoce la pensión de vejez al demandante en la suma de un salario mínimo a partir del 01 de septiembre de 2020. (fls 77 a 84)

Por lo anterior, el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden:

1. De la existencia del contrato laboral y su prorroga.

No es objeto de discusión dentro del proceso que las partes suscribieron un primer contrato de trabajo a termino fijo del 01 de abril al 30 de septiembre de 2019, y que atendiendo a la terminación que de este hizo el empleador el 30 de abril de 2019, y en virtud de lo dispuesto en la acción de tutela interpuesta por el trabajador donde se ordenó el reintegro las partes celebraron un nuevo contrato de trabajo a termino fijo entre el 24 de junio de 2019 al 31 de diciembre del mismo año.

Por lo anterior ante el recurso de apelación interpuesto debe determinarse si la situación que vinculó a las partes estuvo regida por un solo contrato de trabajo, o si por el contrario se trató de varios contratos de trabajo.

Al respecto debe precisarse que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado entre otras providencias como la SL 814 de 2018, que ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo, **los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible *unidad contractual***, real y material, pues en términos de la corte«... *es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.* (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras).

Así mismo en sentencia con radicado SL 37435 del 15 de marzo de 2011 al respecto se indicó:

No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador.

Pero ello no significa, en modo alguno, que esas situaciones no puedan darse válidamente en la realidad por diversas circunstancias razonables y explicables o que surjan del común acuerdo de las partes, expresado libre de vicios que lo afecten. Y en este caso es importante tener en cuenta que, como lo consideró el Tribunal, que con razón lo entendió ambivalente y contradictorio, al sustentar su recurso de apelación el apoderado de la parte demandante insistió en que "...en ninguna parte de la demanda ni mi representada ni el suscrito afirmamos cualquier cosa relacionada con vicios del consentimiento. Solamente cuestionamos la validez de las renunciaciones provocadas, inducidas e impuestas por el empleador".

Además, debe destacarse que, siendo consciente del breve lapso que medió entre la renuncia y la celebración del nuevo contrato y asumiendo que ello podría tener por objeto un cambio en el régimen del auxilio de cesantía, el Tribunal consideró que ese mecanismo "...goza de plena validez porque no vislumbra afectación de derechos laborales de la demandante, por el contrario se estaría dentro de marco de negociabilidad, trabajador- empleador, respetado y avalado por la ley". Para la Corte ese argumento es de naturaleza estrictamente jurídica, con mayor razón si fue expresamente soportado en la sentencia de esta Sala del 19 de mayo de 1997, radicación 9214. (resalto intensional).

Partiendo de la jurisprudencia transcrita la cual considera la Sala es aplicable al caso bajo estudio así se trate de un reintegro en virtud de la orden emitida en un fallo de tutela, se tiene que efectivamente al trabajador no se le desmejoraron sus condiciones laborales al suscribirse un nuevo contrato de trabajo a termino fijo desde el 24 de junio de 2019 al 31 de diciembre del mismo año, antes bien, la intención que se desprende con el actuar del empleador, denota un ánimo de proteger al trabajador y que este pudiera estar empleado durante el tiempo en que estuviera vigente su calidad de pre-pensionado, pues de no se así, y de continuarse con el contrato inicialmente pactado con el trabajador se le podría haber dado por terminado el vínculo laboral incluso mucho antes del 31 de diciembre de 2019, fecha en la que efectivamente se dio por terminado el contrato laboral.

Ahora, si bien de las pruebas obrantes en el expediente se desprende que al trabajador al momento de liquidarse el contrato de trabajo y sus prestaciones se le incluyó el tiempo existente y laborado desde el 01 de mayo de 2019, y que dicho procedimiento no se realizó de la mejor manera

pues debió haberse liquidado de forma separada para el primer contrato hasta el 23 de junio de 2019 y luego liquidarse las prestaciones del segundo contrato a partir del 24 de junio al 31 de diciembre de 2019, lo cierto es que dicha situación no desdibuja ni resta validez en momento alguno al nuevo contrato a termino fijo suscrito entre las partes de forma voluntaria entre el 24 de junio de 2019 y el 31 de diciembre del mismo año, pues nótese que incluso fue realizado por un termino superior que el inicialmente suscrito entre las partes, lo que denota como ya se advirtió la voluntad del empleador por favorecer los intereses del trabajador dada la calidad de pre-pensionado que ostentaba para dicha fecha.

Además de lo anterior y partiendo de la validez de la nueva contratación suscrita a partir del 24 de junio de 2019 debe tenerse en cuenta que la parte demandante en momento alguno alegó, y mucho menos probó a lo largo del proceso en los términos dispuestos por los artículos 164 y 167 del C.G.P, que dicha contratación, o más bien la voluntad para celebrar dicho contrato, hubiese estado precedida por los vicios del consentimiento tales como error, fuerza o dolo, y debido a ello, debe tenerse como valido el contrato de trabajo suscrito de forma voluntaria por las partes entre el 24 de junio de 2019 al 31 de diciembre del mismo año.

2. De la terminación del contrato de trabajo.

Partiendo de que la relación de las partes estuvo regida por dos contratos de trabajo a termino fijo, y que el ultimo de ellos tuvo como fecha inicial el 24 de junio de 2019 y fecha final el 31 de diciembre de 2019 debe determinarse si en efecto el mismo termino con justa causa o si por el contrario como lo afirma la parte actora, terminó sin justa causa imputable al empleador.

Al respecto establece el articulo 46 del C.S.T 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”.

Ahora, debe precisarse que la parte demandante frente al documento de preaviso afirma en la demanda no recordar haber firmado dicho documento, y luego indica que dicho documento es sospechoso por cuanto la fotocopia presenta una aparente añadidura.

Al tenor de lo mencionado indica la Sala que el artículo 224 del C.G.P establece con respecto a la autenticidad de los documentos lo siguiente:

“ARTÍCULO 244. DOCUMENTO AUTÉNTICO. Es auténtico un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito, firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se atribuya el documento.

Los documentos públicos y los privados emanados de las partes o de terceros, en original o en copia, elaborados, firmados o manuscritos, y los que contengan la reproducción de la voz o de la imagen, se presumen auténticos, mientras no hayan sido tachados de falso o desconocidos, según el caso.

También se presumirán auténticos los memoriales presentados para que formen parte del expediente, incluidas las demandas, sus contestaciones, los que impliquen disposición del derecho en litigio y los poderes en caso de sustitución.

Así mismo se presumen auténticos todos los documentos que reúnan los requisitos para ser título ejecutivo.

La parte que aporte al proceso un documento, en original o en copia, reconoce con ello su autenticidad y no podrá impugnarlo, **excepto cuando al presentarlo alegue su falsedad**. Los documentos en forma de mensaje de datos se presumen auténticos.

Lo dispuesto en este artículo se aplica en todos los procesos y en todas las jurisdicciones”.

En los términos de la normativa en cita considera la Sala que no es suficiente para tener como falso el documento de preaviso aportado por el demandante con la simple afirmación de que este no recuerde haberlo firmado en la fecha del 14 de noviembre de 2019, y mucho menos por el hecho de indicar de forma genérica y **sin prueba alguna** que el mismo pueda ser sospechoso por tener una **aparente** añadidura, por lo que debe tenerse dicho documento como válido.

Conforme lo anterior y partiendo de lo consagrado en el artículo 46 del C.S.T se tiene que la parte demandada cumplió con su obligación de preavisar la finalización del contrato de trabajo con una antelación superior a los 30 días al haberse puesto en conocimiento del trabajador desde el 14 de noviembre de 2019 la intención de no continuar con el trabajo a término fijo que terminaba el 31 de diciembre de 2019, (fls 32, 49 y 63 aportados por el demandante y fls 130 del expediente digital aportados por la demandada).

Ahora, en relación a la declaratoria de confeso del representante legal de la demandada por la no asistencia a la práctica del interrogatorio de parte debe indicarse que la misma debe ser analizada, como se hizo en esta oportunidad, en conjunto con las demás pruebas obrantes en el proceso, y si bien de la confesión pudiera advertirse que el nuevo contrato fue suscrito por sugerencia de la demandada, ello no da cuenta por si solo que se hubiera visto afectada la voluntad o el consentimiento del trabajador para suscribir ese nuevo contrato.

En virtud de lo anterior y como quiera que quedó demostrado que el contrato de trabajo suscrito por las partes entre el 24 de junio al 31 de diciembre de 2019 finalizó por el vencimiento del plazo pactado, no hay lugar a la indemnización por despido injusto solicitada y tampoco existen sumas adicionales que deba la sociedad demandada por concepto de Salarios y prestaciones sociales pues en el proceso obra constancia del pago de dichos conceptos, esto es, de salarios y prestaciones durante todo el tiempo en que duró la relación laboral hasta el 31 de diciembre de 2019, (fls 49 a 59 del expediente digital), siendo improcedente de esta forma igualmente y por sustracción de materia las demás peticiones relacionadas con la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T y la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías.

Por lo anterior lo legal y pertinente será CONFIRMAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello Antioquia.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$290.000 por no prosperar el recurso de apelación interpuesto.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$290.000 por no prosperar el recurso de apelación interpuesto.

TERCERO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Radicado Único Nacional 05-088-31-05-002-2022-00216-01
Radicado Interno 108-23



SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE	: IVAN DARIO LOAIZA BETANCUR
DEMANDADO	: SEPECOL LTDA
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05 -088-31-05-002-2022-00216-01
RADICADO INTERNO	: 108-23
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> 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 el 31 de mayo de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 31 de mayo de 2023 a la 5:00pm

RUBÉN DARIÓ LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO