



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 002 2021 00396 01

Karen Alejandra Garrido vs. Trankilo S.A.S. en liquidación.

Bogotá D. C., cinco (05) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia absolutoria proferida el 22 de noviembre de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Karen Alejandra Garrido, a través de apoderada judicial, presentó demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de **Trankilo S.A.S. en liquidación**, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo verbal entre las partes, desde el 17 de diciembre de 2020 hasta el 24 de junio de 2021; en consecuencia, pide el pago de cesantías, sus intereses y la sanción por su no consignación, prima de servicios, vacaciones, indemnizaciones consagradas en los artículos 64 y 65 del CST, lo *extra* y *ultra petita* y costas.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que celebró un contrato de trabajo verbal a término indefinido con Trankilo S.A.S., para desempeñarse en el cargo de cajera cumpliendo un horario de trabajo rotativo de 7 am a 4 pm a cambio del salario mínimo legal mensual vigente; que las labores las desarrolló bajo la subordinación de Jorge Alberto Villalobos Herrera; que a la terminación de la relación laboral la demandada no cumplió con sus obligaciones como empleadora, que justamente ese actuar omisivo de la pasiva es lo que sustenta las pretensiones de la demanda.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

La demanda se admitió mediante auto del 20 de enero de 2022.

2. En la audiencia del art. 72 del CPT y de la SS, a pesar de que la pasiva se encontraba debidamente notificada a través del correo electrónico que se encuentra registrado en el certificado de existencia y representación legal, no compareció a la mentada diligencia, por lo tanto, se tuvo por no contestada la demanda y dicha omisión se consideró como indicio grave en su contra.

Por otro lado, como no compareció el representante legal a la etapa de conciliación, el juez de instancia consideró que se presumían como ciertos los hechos relacionados en los numerales 1 a 15 de la demanda (art. 77 ib.).

La fijación del litigio la concretó en verificar lo siguiente: “1. *¿Entre la demandante y Trankilo S.A.S. existió o no, un contrato de trabajo a término indefinido con vigencia del 17 de diciembre de 2020 al 24 de junio de 2021?* 2. *¿La demandante fue desvinculada sin justa causa el 24 de junio de 2021?* 3. *En caso afirmativo, ¿Hay lugar a imponer condena a la parte demandada al pago de auxilio de cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios, compensación de vacaciones?* 4. *¿Es viable imponer condena o no, al demandado al pago de las indemnizaciones tarifada en los artículos 64 y 65 del CST??* 5. *¿Es procedente imponer condena o no, a la sociedad demandada al pago de la sanción moratoria por la falta de consignación del auxilio de cesantías a un fondo contenida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990?”*

Además, aplicó las consecuencias establecidas en el artículo 205 del CGP, y refirió que como la apoderada de la demandante allegó interrogatorio escrito, consideró admisibles las preguntas 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, y la 14.

3. Sentencia de primera instancia.

El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la sentencia proferida el 23 de noviembre de 2023, negó las pretensiones de la demanda y no impuso costas a cargo de la demandante.

4. Grado jurisdiccional de Consulta. Como la sentencia de única instancia resultó totalmente adversa a las pretensiones de la demandante, se surtirá el grado jurisdiccional de consulta, en los términos del artículo 69 del CPT y de la SS, reformado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 en concordancia con las sentencias C-424 de 2015 y de la CSJ STL12750 y STL15940 de 16 ago., y 27 sep. 2017 rads. 74517 y 75385.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

5. Alegatos de conclusión. En el término de traslado ninguna de las partes presentó alegaciones de segunda instancia.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Corresponde a la Sala resolver el siguiente problema jurídico: ¿Incurrió en un dislate valorativo el juez *a quo* al considerar que en el presente asunto no nació a la vida jurídica el contrato de trabajo? Dependiendo de lo que resulte, verificar si hay lugar a las pretensiones de la demanda.

6. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la Sala anuncia que la sentencia consultada será **revocada**.

7. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Código Sustantivo de Trabajo arts. 22 a 24; Código Procesal del Trabajo arts. 60 y 61; Código General del Proceso arts. 164 y 167.

Consideraciones

Esta sala entrará a darle solución a los problemas jurídicos planteados, así:

Como se mencionó en los antecedentes, el juzgador de instancia en la sentencia consultada absolvió a la sociedad demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Motivó lo decidido en que “... el juzgado estima que en el presente asunto no puede declararse a favor de la demandante la presunción establecida en el artículo 24 del CST, toda vez que no se cumple con el lleno de los requisitos de tener por sentado o tener por probada la prestación personal de un servicio a favor de una persona natural o jurídica determinada. En este caso Trankilos SAS o bien hubiera podido ser a favor de Meraki, pero ninguna de las dos situaciones corresponde, ya que como se dijo del análisis crítico de las pruebas, ninguna de las anteriores resulta claramente concluyente para que el juzgado pueda dar por sentada la presunción, la ventaja probatoria que le está confiriendo el legislador al trabajador demandante, pues reiteramos, no existe claridad sobre cuál de las dos empresas a las que se les prestó el servicio. Y tampoco están probados los extremos de la relación laboral que, como lo dijo la Corte Suprema de Justicia, pues no basta se acredite la prestación personal del servicio, sino también los extremos temporales para que se presuma la existencia de una relación de trabajo. Entonces, vistas las pruebas en conjunto, incluidas aquellas presunciones que desprendieron o que fueron declaradas por parte del juzgado en favor de la parte demandante, respecto a la inasistencia a la audiencia de conciliación y la inasistencia de poner el interrogatorio de parte, y con fundamento, en lo que ha originado la Sala de Casación Laboral de que esas presunciones no son concluyentes, sino que deben evaluarse de manera crítica con las demás pruebas recaudadas; se tiene entonces que el juzgado no encuentra motivo con base únicamente en unas presunciones dar por probada las pretensiones de la demanda, en especial por el hecho, pues de que la parte demandante, teniendo una ventaja que le concede la ley como es que



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

solo debía acreditar la prestación personal en el servicio, lamentablemente para para sus intereses no lo hizo y solo con las presunciones que data la normatividad procesal, el juzgado estima que para efectos de una declaratoria de la coyuntura o de la magnitud que se está solicitando, a lo sumo debía haber existido algún tipo de apoyo, algún tipo de sustento en alguna otra prueba de cualquier índole, testimonial o documental, a efectos de poder librar en favor de la demandante las pretensiones de la demanda...”

¿Incurrió en un dislate valorativo el juez a quo al considerar que en el presente asunto no nació a la vida jurídica el contrato de trabajo?

Para resolver sobre la existencia de la relación laboral entre las partes, lo primero que debe recordarse es que, como bien lo tiene aceptado pacíficamente la Sala, según lo establecido en el artículo 167 del CGP, corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. De igual forma, el artículo 164 ib. prevé que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; el artículo 60 del CPT y SS dispone que el juez al proferir su decisión debe analizar todas las pruebas allegadas al proceso; y el art. 61 ib. establece que el juez laboral formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes.

Sumado a lo anterior, se precisa que si bien en los términos del artículo 23 del CST los elementos del contrato de trabajo son tres: prestación personal de unos servicios en favor de otro, remuneración y la continuada subordinación, el artículo 24 de la misma obra ha dicho que la sola prestación de un servicio personal en favor de otro hace presumir el referido tipo de contrato, evento en el cual quien alegue la condición del trabajador le corresponde probar que prestó unos servicios personales en favor de otro, y este a su vez, es decir el receptor del servicio, tiene la carga de demostrar que tales servicios fueron realizados de forma independiente o autónoma, o en virtud de un contrato diferente al laboral, para de esta forma desvirtuar la anotada presunción. Cabe aclarar que en este tipo de procesos no es estrictamente necesario que la parte demandante acredite la subordinación, pues para que la presunción legal sea eficaz su única obligación es probar la prestación personal de unos servicios en favor de otro, lo que se encuentra acorde con lo estatuido en el artículo 53 de la Constitución Política. También incumbe a la parte demandante probar la intensidad, términos y extremos temporales en que se desarrolló la relación.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Por otro lado, el artículo 31 del CPT y de la SS establece que la falta de contestación de la demanda dentro del término lega se tendrá como un indicio grave en contra del extremo demandada; el numeral 2 del art. 77 ib. contiene una consecuencia procesal en favor del trabajador demandante, esto es que si el demandado no concurre a la audiencia de conciliación el juez podrá presumir ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión; y el art 205 del CGP consagra la confesión presunta, cuando existiendo interrogatorio escrito el citado no comparezca.

Al respecto la jurisprudencia laboral tiene dicho que para se configure esa confesión ficta o presunta declarada por los jueces de instancia en los términos establecidos en la norma en cita, el juez a quo debe individualizar o especificar los hechos que se presumían ciertos susceptibles de prueba de confesión contenidos en la demanda (SL1588-2022, SL 9494-2017, entre muchas), no sobra recordar, atendiendo los argumentos de apelación del demandado, que la confección ficta no es prueba absoluta de las situaciones fácticas de la demanda, porque esta puede infirmada, pero para ello el extremo afectado debe aportar pruebas sólidas y contundentes que desvirtúen los hechos declarados confesos.

En el caso bajo estudio se allegaron las siguientes pruebas.

Obra a fls. 13 a 15 del PDF 02 las partes de un contrato al parecer suscrito entre las partes en contienda de fecha 17 de diciembre de 2020, el cual se aportó de manera incompleta y no contiene la firma del representante legal de la empleadora.

Obra a fl. 16 una presunta terminación del contrato de trabajo así:

Cajicó, junio 24 de 2021.

Señorita,
KAREN ALEJANDRA GARRIDO MORENO
Ciudad

Referencia: Terminación de contrato laboral a término indefinido sin justa causa.

Respetada señorita,

De acuerdo con lo previsto en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual regula lo referente al contrato laboral a término indefinido. Por medio del presente escrito, me permito informarle la decisión de esta empresa, de terminar unilateralmente su Contrato de Trabajo, sin justa causa y, en consecuencia, su contrato finalizará el día de hoy 24 de junio de 2021.

Una vez finalizado el vínculo podrá acercarse a las instalaciones de la Compañía con el fin de cancelarle las afecciones laborales a que tiene derecho.

Sea esta la oportunidad para agradecerle por sus servicios prestados a la Compañía.

Cordialmente,

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
TRANKILO SAS
NIT 901416826-1



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Obra a fl. 17 ib. una certificación laboral en los siguientes términos:

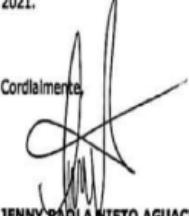
EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE
TRANKILO SAS

CERTIFICA QUE:

KAREN ALEJANDRA GARRIDO MORENO, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.072.715.717, laboro en nuestra compañía desde el día 17 de Diciembre de 2020 hasta el 24 de Junio de 2021, desempeñando el cargo de **CAJERA**, mediante contrato de trabajo a término indefinido, su ingreso mensual es de **NOVECIENTOS OCHO MIL QUINIENTOS VEINTI SEIS PESOS M/CTE (\$908.526)** más prestaciones de ley.

La presente se expide a petición del interesado, a los seis (6) días del mes de agosto de 2021.

Cordialmente,



JENNY PAOLA NIETO AGUACIA
Recursos Humanos
MERAKI ALIANZAS Y SABORES SAS
Nit: 901.432.579-4

Obra a fls. 18 y 19 ib. unos comprobantes de pago denominados abono de nómina en donde se observa que las consignaciones eran realizadas por Meraki o Trankilo S.A.S.

Obra a fl. 20 ib. la impresión de pantalla de una conversación vía WhatsApp al número telefónico 3022884289, pero se desconoce quién era el receptor o para quien trabajaba al parecer una señora llamada Yenny.

También se escuchó la declaración de parte de la demandante, quien manifestó lo siguiente: *“P/¿Ustedes qué cargo tenía o qué hacía en esa empresa? R/ Yo era cajera y ayudaba también en la parte del restaurante. O sea, estaba haciendo las dos cosas al mismo tiempo. P/¿Trankilo SAS a qué se dedica o qué vende u ofrece? R/La idea de trabajo que ellos tenían era una parte, en el centro del establecimiento estaba ubicada a una plaza de mercado y a un costado estaba un restaurante. P/¿Qué es Meraki, Alianzas y Sabores? R/ Ese era el restaurante y Trankilo era la plaza de mercado. P/¿Por qué a usted le termina el vínculo Trankilo SAS, pero la certificación se le expide, me Meraki Alianzas? R/La verdad, yo después del proceso hablé directamente con la persona que estaba encargada de Recursos Humanos en las pruebas, pues se adjuntaron los pantallazos, o sea, realmente no sé cómo manejaban el tema, sé que estaban las dos empresas, o sea, los dos nombres, pero, o sea, yo estaba trabajando para Meraki y para Trankilo”*

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana crítica, puede concluirse que el juzgador de instancia desacertó al no declarar el contrato de trabajo entre las partes, tal como pasa a verse.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Ello es así porque operaron las presunciones en favor de la demandante establecidas en el numeral 2º del art. 77 en concordancia con el 72 del CPT y de la SS y 205 del CGP; en especial la confesión ficta en los estrictos términos consagrados por el legislador en la norma laboral y procesal que no fue infirmada.

Ello es así porque analizada la prueba documental obra la carta de terminación de la relación laboral que si bien solo contiene una firma sin que se especifique la persona responsable de expedir el documento, únicamente se dice departamento de recurso humano Trankilo S.A.S.; si se revisa la certificación laboral expedida en favor de la demandante en su parte superior menciona al departamento de recursos humanos de Trankilo S.A.S., y la firma la señora Jenny Paola Nieto Aguacia como la encargada de recursos humanos de Meraki Alianzas y Sabores S.A.S.; los rasgos de esas firmas son similares y no fueron objeto de tacha o desconocimiento de ser el caso, por lo tanto, es dable tenerlos como auténticos y provenientes de la misma persona, es decir, que Jenny Nieto trabajaba para ambas empresas, al igual que la demandante, tal y como la última lo aceptó en su interrogatorio de parte.

A propósito, se recuerda que de conformidad con lo establecido en el art. 26 el CST es posible la coexistencia de contratos, de manera que nada le impedía a la demandante trabajar para Trankilo S.A.S. y Meraki Alianzas y Sabores S.A.S., máxime que no quedó demostrada algún tipo de cláusula de exclusividad en favor de una o de otra.

Así las cosas, en atención a la prueba documental señalada en precedencia, sumado a la confesión ficta, que no fue infirmada, es dable concluir que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 17 de diciembre de 2020 al 24 de junio de 2021, devengando la demandante por salario la suma de \$908.526.

En cuanto a las pretensiones de la demanda:

La indemnización por despido sin justa causa art. 64 del CST.

El despido se encuentra acreditado y la demandada no pagó la respectiva indemnización; incluso en la misma misiva del finiquito del contrato se dijo que el contrato termina por decisión unilateral del empleador, se insiste, sin justa causa, de manera que hay lugar a ordenar su pago.

¿La demandada debe condenarse por la sanción establecida en el artículo 65 del CST y numeral 3º del art. 99 de la Ley 50 de 1990?



La jurisprudencia ordinaria laboral de manera reiterada y pacífica ha sostenido que estas indemnizaciones no son de aplicación automática e inexorable, sino que debe analizarse en cada caso en particular el actuar del empleador con el ánimo de establecer si sus acciones estuvieron desprovistas o no de la buena fe, principio consagrado en el art. 55 del CST y el cual debe regir las relaciones laborales (CSJ SL1639-2022 Rad. No. 85577).

En el presente asunto, según la certificación que reposa en el expediente, es claro que la demandada tenía conocimiento de la existencia de la relación laboral, porque de ello dejó la respectiva constancia, se dice en la instrumental que el contrato de trabajo era a término indefinido, que la demandante ejercía el cargo de cajera, a cambio de una remuneración plenamente estipulada, de manera que la empleadora era consiente que actuaba con tal calidad, pues en la mentada certificación se acredita los elementos esencial del contrato de trabajo a voces del art. 23 del CST, sin que se hagan necesarias mayores precisiones.

Y como no procedió con el cumplimiento de sus obligaciones como empleadora, puntualmente no pagó las prestaciones sociales, no existen razones serias y atendibles para eximirla de esta condena y así se ordenará su pago; en razón a \$30.284 diarios a partir del 25 de junio de 2021 y hasta el 24 de agosto siguiente, por valor de \$1.847.324, suma que se deberá cancelar debidamente indexada.

Ello en razón a que, tal y como lo ha sostenido este Tribunal en otras oportunidades, este tipo de indemnización se genera hasta el momento en que la sociedad empiece su proceso de disolución y liquidación, que para este caso, lo fue a partir del 24 de agosto de 2021, conforme se establece en la información inscrita en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, *“La persona jurídica se disolvió y entró en estado de liquidación por Acta No. 04 del 24 de agosto de 2021 de Asamblea de Accionistas inscrita en esta Cámara de Comercio el 3 de septiembre de 2021, con el No. 02740531 del libro IX...”*

En cuanto a la sanción por no consignación de las cesantías, a ella no hay lugar, en la medida en que el contrato de trabajo duró menos de un año, y por lo tanto bien pudo considerar de manera razonable y atendible el empleador que no tenía la obligación de consignarlas, a eso se le suma que solo tenía que consignar un periodo de 13 días del mes de diciembre 2020, lo que, pudo conducirlo a pensar de manera errónea por supuesto que no estaba obligado a efectuar tal consignación; por lo tanto, no procede fulminar condena por este rubro.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Respecto a los demás pedimentos, y una vez efectuadas las operaciones aritméticas, se ordenará el pago en favor de la demandante y a cargo de la pasiva de los siguientes conceptos y sumas debidamente indexados:

ACREENCIAS LABORALES	
CONCEPTO	VALOR
CESANTÍAS	\$ 426.502
INTERESES CESANTÍAS	\$ 24.026
PRIMA SERVICIOS	\$ 426.502
VACACIONES	\$ 213.251
INDEMNIZACIÓN ART 64 CST	\$ 908.526

Colofón de lo dicho, se concluye que fue desacertado el análisis probatorio y la conclusión a la que arribó el juez en la sentencia consultada, por lo que será revocada.

Costas de primera instancia a cargo de la demandada, las de segunda no se causan por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: Revocar la sentencia consultada, para en su lugar declarar la existencia del contrato de trabajo entre las partes desde el 17 de diciembre de 2020 hasta el 24 de junio de 2021; acorde con lo considerado.

Segundo: Condenar a la demandada a pagar a la demandante los siguientes conceptos y sumas debidamente indexados:

ACREENCIAS LABORALES	
CONCEPTO	VALOR
CESANTÍAS	\$ 426.502
INTERESES CESANTÍAS	\$ 24.026
PRIMA SERVICIOS	\$ 426.502
VACACIONES	\$ 213.251
INDEMNIZACIÓN ART 64 CST	\$ 908.526



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Tercero: Condenar a la demandada, a la indemnización establecida en el art. 65 del CST, por valor de \$1.847.324, debidamente indexado.

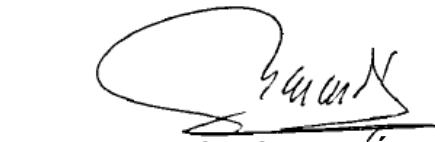
Cuarto: Costas de primera instancia a cargo de la demandada, sin costas en la consulta.

Quinto: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado
(Con aclaración de voto)

**TRIBUNAL SUPERIOR
DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA**
Radicación: **25899 31 05 002 2021 00396 01**
Demandante: **KAREN ALEJANDRA GARRIDO**
Demandado: **TRANKILO SAS**

ACLARACIÓN DE VOTO

Si bien comparto la decisión definitiva, mi diferencia se centra en los argumentos expuestos por la mayoría para absolver de la moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990.

Textualmente se expone en la providencia:

“En cuanto a la sanción por no consignación de las cesantías, a ella no hay lugar, en la medida en que el contrato de trabajo duró menos de un año, y por lo tanto bien pudo considerar de manera razonable y atendible el empleador que no tenía la obligación de consignarlas, a eso se le suma que solo tenía que consignar un periodo de 13 días del mes de diciembre 2020, lo que, pudo conducirlo a pensar de manera errónea por supuesto que no estaba obligado a efectuar tal consignación; por lo tanto, no procede fulminar condena por este rubro”

De una parte, porque estimo que la sanción en comento no depende de la duración del contrato de trabajo, sino de la circunstancia de que llegado el 31 de diciembre de cada año el empleador debe liquidar la cesantía y consignarla en un fondo de cesantías antes del 15 de febrero del año siguiente como expresamente lo dispone el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Y, de otra parte, si bien la aplicación de la referida sanción, así como la del artículo 65 del CST, no es automática, como de manera reiterada lo ha señalado la jurisprudencia, le corresponde al empleador acreditar circunstancias que permitan razonablemente inferir que la omisión ha sido de buena fe.

De acuerdo con lo expuesto por la mayoría, la causa que lleva a examinar de la sanción corresponde a que el contrato en el año en que debía liquidar la cesantía tuvo una vigencia de 13 días por lo que el empleador *“pudo conducirlo a pensar de manera errónea por supuesto que no estaba obligado a efectuar tal consignación”*. Estimo que se podría absolver de la citada indemnización presentado la argumentación de manera independiente de lo que pudo pensar el demandado, pues tal aserto queda en el imaginario, además, cuando el demandado no ha esgrimido tal circunstancia, (la duración del contrato), para no consignar las cesantías.

En los anteriores breves términos dejo sentado mi aclaración de voto

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Javier Antonio Fernandez Sierra', with a large, stylized initial 'J' and a horizontal line at the end.

JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado