TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2020 00182 01
Rommy Katherine Duque Gaitán vs. VR Comercializadora Valy S.A.S.

Bogotá D. C., diecinueve (19) de agosto de dos mil veintiuno (2021).

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, resuelve la sala el recurso de apelación presentado por la demandante **Rommy Katherine Duque Gaitán** contra la sentencia proferida el 21 de mayo de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia que promoviera contra **Comercializadora Valy S.A.S.**

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

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Rommy Katherine Duque Gaitán, promovió proceso ordinario laboral contra Comercializadora Valy S.A.S., con el fin que se declare que entre las partes existió una relación laboral, la cual finalizó por decisión del empleador antes del término contractual y sin que mediara justa causa; en consecuencia, se condene al pago de las sumas de: $20.220.000 por 11 meses y 7 días faltantes para cumplirse el contrato, como indemnización por la terminación unilateral, $6.012.200 por cesantías, $416.500 por intereses a las cesantías, $13.511.700 como intereses moratorios a razón del 2% mensual, desde el 30 de marzo de 2017 (fecha en la que debía pagarse la liquidación de prestaciones sociales hasta la presentación de la demanda) y, los que se causen hasta el pago efectivo de los valores insolutos,; lo *ultra* y *extra petita*, y las costas del proceso.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó en síntesis, que el 1° de abril de 2011, mediante contrato individual de trabajo inferior a un año, surgió con la sociedad demandada, relación laboral escrita para desempeñarse como administradora, que el vínculo se fue renovando año tras año, siendo la última entre el 1° de abril de 2017 y el 31 de marzo de 2018, con un salario final de $1.800.000; que en el contrato se definió claramente el término inicial por 12 meses <aunque la fecha de vencimiento, por error se plasmó 31 de Marzo de 2011 "*fecha previa al inicio del término contractual*">; la demandada, en forma unilateral y sin justificación alguna, dio por terminado el vínculo a partir del 24 de marzo de 2017, renovándose automáticamente hasta el 31 de Marzo de 2018, por no manifestar el deseo de culminarlo antes del 1° de Marzo de 2017 (30 días de antelación a la terminación por fecha)*;* es decir que la sociedad demandada truncó la relación faltando 11 meses y 7 días para poder darla por terminada dentro de los parámetros contractuales; la accionada liquidó el contrato desde el 1° de enero de 2012 hasta el 31 de Marzo de 2017, por 1890 días, cuando en realidad se definió entre el 1° de abril de 2011 hasta el 24 de marzo de 2017, que arroja un total de 2154 días laborados; por tanto, la liquidación de prestaciones sociales quedo viciada en su elaboración; finalmente sostuvo, que intentó un acuerdo conciliatorio en la Casa de Justicia de Chía, sin que la accionada hubiere asistido en las dos oportunidades que se le convocó -15 de septiembre de 2017 y el 16 de marzo de 2020 (PDF 01).

2. Con proveído de 6 de mayo de 2021, se tuvo por no contestada la demanda, pese a haberse surtida la notificación en debida forma (PDF 10).

3. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 21 de mayo de 2021, declaró que la actora fue desvinculada sin justa causa; en consecuencia condenó a la empresa demandada a pagar de manera indexada la suma de $900.000 por concepto de sanción por terminación del contrato de trabajo (art. 64 CST) y, las costas tasando las agencias en derecho en $300.000; y absolvió de las demás pretensiones de la demanda.

En lo fundamental la juzgadora de primer grado, luego de hacer alusión a los artículos 23, 46 y 64 del CST, y considerar que aunque en el contrato se diga que es a término fijo inferior a un año, se delimitan los extremos del mismo, infiriéndose que el contrato es por un año y duró 12 meses, por lo que las prórrogas y la terminación debieron darse en los términos del artículo 46 de la norma sustantiva laboral; es decir, que si el empleador quería usar la facultad de dar por terminado el contrato, debió avisar por escrito con una antelación no inferior a 30 días, o el contrato se tendrá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente; que como la carta de terminación fue remitida a la demandante el 24 de marzo de 2017 *"(…) quiere ello decir que no se le mandó con 30 días de anticipación antes del vencimiento del plazo, esto quiere decir que efectivamente …lo que ocurrió acá fue una terminación injusta del contrato de trabajo, en la medida en que se prorrogó el contrato y no se le pagó a la aquí demandante lo correspondiente a la indemnización por terminación del contrato de trabajo…"*

"(…) Ahora, lo que tiene que ver con la liquidación y el monto de la indemnización para ese efecto tenemos que dirigirnos necesariamente al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que nos da cuenta de que efectivamente el valor indemnizatorio correspondiente al tiempo que faltare por terminar el contrato. Es decir, en estricto sentido, aunque uno diría que, por no haberse pasado la carta con anticipación, se prorroga automáticamente lo cierto es que no hubo ejecución del contrato más allá del 24 de marzo del año 2017; quiere esto decir que faltaban del 24 de marzo del 2017 al 31 de marzo de ese mismo año por ejecutar unos días de trabajo. Esto quiere decir que de conformidad con el artículo 64 debe calcularse la indemnización de la siguiente manera: en los contratos a término fijo el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato o el del lapso determinado por la duración de la obra o labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a 15 días de salario. Entonces ¿qué ocurre?, en el presente caso quedó demostrado dentro del expediente que la aquí demandante tenía un salario de $1.800.000 lo que implica necesariamente que 15 días de salario ascienden a la suma de $900.000, que sería entonces el valor indemnizatorio, por haber terminado el contrato sin justa causa antes de que finalizara el término.

No podemos predicar acá, cómo se pide en la demanda, que una prórroga la indemnización correspondería al valor total de esa prórroga porque en últimas no se ejecutó o no se ejecutó el contrato en vigencia de esa nueva prórroga que se termine, si no se terminó el 24 de marzo del año 2017, es decir unos escasos días para terminar el mes; lo que lleva necesariamente a concluir, que la indemnización será de $900.000 pesos, en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, el valor de la … liquidación final que se discute acá, el despacho no encuentra razón para proferir condena frente al valor de prestaciones sociales. Nótese cómo la aquí

demandante indica en el interrogatorio de parte, que a ella sí le pagaban la liquidación de prestaciones sociales, lo que se encuentra debidamente soportado con su confesión, por eso es que el despacho no procede a ningún tipo de condena en materia de prestaciones sociales, máxime cuando es claro que incluso a ella se le pregunta si a ella le consignan las cesantías en un fondo, forzoso es de concluir, que el periodo durante el cual se hace la liquidación no puede ir más allá de la fracción del año 2017, como ella misma lo indica, como a ella le fueron consignadas sus cesantías en un fondo, por eso no puede hablarse que la liquidación definitiva tenga que ser por todo el tiempo laborado en la medida en que efectivamente ya le fueron pagados los emolumentos laborales a la aquí demandante, por lo tanto solamente lo que se adeuda es la indemnización por la terminación del contrato de trabajo…"

4. **Recurso de apelación de la parte demandante.** Inconforme con la sentencia la parte demandante presentó recurso de apelación, que sustentó en los siguientes términos: *"(...) Con base en su decisión presento recurso de apelación, toda vez que en la liquidación final que le pagaron a mi mandante, han debido liquidar 2.154 días, desde el 01 de abril de 2011 hasta la fecha en qué terminó su contrato que fue el 24 de marzo de 2017, estableciendo así un término de 2154 días y tan sólo le liquidaron 1890 días, cierto es que aunque mi mandante en su interrogatorio de parte contestó que le habían pagado, sí, si le paga lo equivalente a 1890 días y no a los 2154 días que le correspondían, es decir hubo unos faltantes en los ítems la liquidación, que eso se establece directamente dentro de la literalidad de la demanda. Es por eso por lo que presentó la impugnación debida ante la decisión adoptada por su despacho, que solamente fija como aspecto indemnizatorio 15 días del salario último devengado. Gracias, señora juez…".*

5. Alegatos de conclusión. En el término de traslado solo la parte demandante presentó alegaciones de segunda instancia, solicitando se modifique el fallo de primer grado, ajustándolo a los valores consecuentes a la verdad procesal, pues aunque el mismo favorece parte de las pretensiones de la demanda, al entender que el contrato celebrado se renovó por un periodo igual al inicialmente pactado de 12 meses, y que el mismo fue terminado en forma unilateral por el empleador dando lugar a la indemnización, no obstante contrarío los parámetros normativos del artículo 64 del C.S.T., al establecer que la indemnización era solo de 15 días, aplicando el mínimo indemnizatorio, cuando en el presente caso dicha indemnización corresponde a 12 meses y 7 días, y asciende a la suma de $20.220.000, según la pretensión de condena número 3; que igualmente se ha debido establecer el interés moratorio sobre el monto dejado de pagar a razón del 2% mes, y declarar la falta de pago total prestacional, ya que el tiempo real laborado fue de 2.154 días y no considerar que se habían pagado

las prestaciones debidas aduciendo la figura de la confesión; y que se ajusten las agencias en derecho, consecuente a los valores dejados de cancelar por parte de la sociedad demandada.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿Desacertó la jueza *a quo* al determinar el tiempo y monto de la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato, **2)** ¿hay lugar a la liquidación de prestaciones sociales del tiempo reclamado -2154 días?

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

De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **modificada parcialmente,** en cuanto al valor de la indemnización condenada, y **confirmada** en lo demás.

8. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Código Sustantivo de Trabajo arts. 46 y 64; Código Procesal del Trabajo arts. 60 y 61, Código General del Proceso arts. 164 y 167. CSJ SL1730-2018 Rad.51858 de 9 de mayo de 2018.

9. Cuestión preliminar: En el caso bajo estudio no se encuentra en discusión la existencia del contrato de trabajo a término fijo, con un plazo pactado de 12 meses, que estuvo vigente entre el 1° de abril de 2011 hasta el 24 de marzo de 2017; toda vez que así se acredita con el convenio laboral celebrado entre las partes (fls. 14 y 15 PDF 01), que aunque se encuentra contenido en forma pre impresa de un *CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO*, en el mismo se señala expresamente como termino inicial "*12 MESES*", con fecha de iniciación de labores el "*01 DE ABRIL DE 2.011*", coligiéndose que su vencimiento se extendía hasta el día *"31 DE MARZO DE 2.012"*, pese a que en el mismo se registre que la finalización del término establecido era el "*31 DE MARZO DE 2011",* entendiendo la sala tal situación como un *lapsus calami* o *error de digitación,* toda vez que la fecha de terminación no puede ser anterior a la de inicio; contrato que se fue prorrogando automáticamente por un lapso igual, al

tenor de lo estipulado en el artículo 46 del CST, siendo la última prórroga la que se extendió entre el 1° de abril de 2017 y el 31 de marzo de 2018, como quiera que la comunicación de terminación del contrato, de fecha 24 de marzo de 2017 (fl. 16 PDF 01), no se efectuó con antelación no inferior a 30 días que prevé el articulo legal citado, lo que torna su desvinculación en un despido injusto, como lo coligió la falladora de instancia y no fue motivo de reparo alguno, haciéndose acreedora la actora de la indemnización legal respectiva; por consiguiente, la sala abordará el análisis de los puntos apelados, vale decir, verificar el tiempo y monto de la condena por indemnización por terminación sin justa causa y si hay lugar al reconocimiento de prestaciones sociales.

Consideraciones

De acuerdo con lo dicho, esta sala entrará a darle solución a los problemas jurídicos planteados así:

Respecto a la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, prevé el artículo 64 del C.S.T. *"…En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa comprobada, por parte del empleador o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan**: En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato**; o el lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días…"* (Resaltado fuera de texto).

Como quedó demostrado, las partes celebraron un contrato de trabajo a término fijo de un año, cuyo término de duración fue de 12 meses, que inició el 1° de abril de 2011 y se extendió hasta el 31 de marzo de 2012, y al continuar la prestación del servicio sin que ninguna de las partes hubiere manifestado su decisión de no renovarlo o que la renovación hubiere sido por un término inferior, el contrato se prorrogó en forma automática por períodos iguales (Art. 46 C.S.T.); entonces al vencer el periodo pactado los días 31 de marzo de cada anualidad, para dar por terminado el contrato en legal formal, el empleador, quien fue el que manifestó su decisión de no continuar con el vínculo <sin que las causas para ello hubieren sido materia de controversia en el presente asunto>, debió haber avisado

su determinación con una antelación no inferior a 30 días, es decir, que el aviso a la accionante, en forma escrita, debió darse a más tardar el 1° de marzo de 2017, y al no hacerlo en ese lapso, ya que la carta de terminación es de fecha 24 de marzo de 2017, el contrato quedó prorrogado automáticamente, extendiéndose el plazo hasta el 31 de marzo de 2018.

En ese orden, al encontrarse el contrato prorrogado cuando el empleador lo dio por terminado, la indemnización por la finalización del mismo, corresponde a los salarios dejados de percibir durante el interregno que le faltaba para que se cumpliera el plazo pactado (inciso 3° del artículo 64 del C.S.T.), es decir, el salario del tiempo comprendido entre el 24 de marzo de 2017 y el 31 de marzo de 2018; dado que no se puede pasar por alto que al momento de comunicar su decisión el empleador, se reitera, el contrato ya se había extendido o prorrogado legalmente por un año más; sin que la circunstancia de no haberse prestado servicio en ese lapso de tiempo lleve a considerar, como erradamente lo hace la jueza *a quo*, que el vínculo expiraba el 31 de marzo de 2017 y por ello la sanción ascendía a la suma que condenó; adviértase que tal situación se daría si el aviso de no prorroga o terminación del contrato se hubiere efectuado en los términos de ley, que no fue lo que sucedió en el presente caso; además también hay que reprochar la decisión de instancia, por cuanto el contrato acreditado entre las partes fue a término fijo de un año, y no uno por "*duración de la obra o la labor contratada"*, que hubiere dado lugar a fijar la indemnización en los términos que lo hizo la juzgadora de instancia.

Entonces, como el salario básico asciende a $1.800.000, determinado en la liquidación definitiva (fl. 17 PDF 01), la indemnización corresponde a un (1) año y siete (7) días, que arroja un valor de $22.020.000.oo; no obstante, como en la demanda se reclama **$20.220.000.oo** como sanción, la condena se limitará a esa suma, habida consideración que esta sala no cuenta con facultades ultra y extra petita.

Por consiguiente, se modificará la decisión de primer grado en este aspecto.

Ahora, frente al reparo por la liquidación de prestaciones sociales, que sustenta en el hecho que el tiempo laborado fue de 2.154 días, comprendidos

entre el 1° de abril de 2011 y el 24 de marzo de 2017, y no de 1.890 días, como se indicó en la liquidación practicada por el empleador; se considera lo siguiente:

La demandante al absolver interrogatorio decretado y practicado de manera oficiosa por la jueza *a quo*, admitió que las cesantías causadas entre la fecha de ingreso -1° de abril de 2011- hasta el año 2016, le fueron pagadas, indicando que *"…esas las consignaban en el fondo de cesantías cada año…",* y que también le habían cancelado la liquidación final de prestaciones sociales.

En la liquidación definitiva del contrato de trabajo (fls. 17 y 18 PDF 01), se reconoce cesantías por -$450.000.oo-, intereses de cesantía por -$13.500.oo- y prima de servicios por -$450.000.oo- tomando 90 días de labores y, vacaciones por -$897.500.oo- de 14,96 días.

De lo anterior, se puede colegir que aunque en dicha liquidación se indique que el tiempo laborado es de 1890 días, que no concuerda con la realidad, porque como quedo acreditado, la prestación del servicio se dio a partir del 1° de abril de 2011 y no del 1° de enero de 2012 como se relaciona en dicha liquidación; tal situación no lleva al entendimiento que se encuentre mal liquidada la ex trabajadora, como erradamente lo considera el apelante; téngase en cuenta que la actora admitió a pregunta concreta de la señora juez que las cesantías de año 2011 a abril de 2012 se las habían pagado, al igual que las causadas hasta el año 2016; por tanto, si bien existe una imprecisión en la fecha de ingreso registrada en la liquidación, ello no permite considerar por si solo que no se le pagaron las acreencias causadas durante la vigencia del contrato, recuérdese que la petente confesó su pago.

De suerte que, al admitirse el pago de las prestaciones causadas a diciembre de 2016, atendiendo la manifestación de la accionante en el interrogatorio de parte, se advierte que para el momento del finiquito del contrato -24 de marzo de 2017- solo se adeudaban las prestaciones sociales correspondientes al tiempo laborado en el año 2017, esto es, 84 días; y al revisarse la liquidación se observa el reconocimiento de 90 días laborados, liquidados con el último salario devengado de $1.800.000, que arroja los valores que atrás se relacionaron, infiriéndose que se reconocen y liquidan más días de

los realmente servidos; situación que lleva a concluir que las prestaciones sociales causadas durante todo el tiempo en que se desarrolló la relación laboral y que ahora se reclaman, le fueron debidamente canceladas a la trabajadora, tal como ésta lo admitió; por consiguiente, se confirmará la absolución impartida al respecto.

Finalmente, precisa la sala, que no hay lugar a pronunciamiento alguno, respecto a intereses moratorios a razón del 2% mes, ni al ajuste del valor de las agencias en derecho, que relaciona el impugnante en el escrito con el que descorre el traslado en segunda instancia, comoquiera que, se recuerda, la etapa de alegaciones en esta instancia, se trata de una oportunidad para reafirmar o profundizar los argumentos respecto de las iniciales desavenencias formuladas al interponer el recurso de apelación contra la respectiva sentencia, más no para presentar nuevos reparos o diferentes motivos de inconformidad a la decisión; como lo hace el apelante al reclamar en sus alegaciones, otros aspectos que no fueron mencionados al interponerse y sustentarse la apelación, y que, por ende se reitera, no pueden ser tenidos en cuenta en esta oportunidad, toda vez que ello iría en contra del principio de consonancia que impera en materia laboral, de acuerdo con el artículo 66 A del C.P.T. y de la S.S..

De acuerdo con lo dicho, resulta forzoso modificar parcialmente la sentencia apelada, respecto al monto de la indemnización por terminación del contrato impuesta en primera instancia y en lo demás será confirmada.

Así quedan resueltos los puntos de apelación.

Sin costas en esta instancia, ante su no causación, dada la prosperidad parcial del recurso formulado por la parte demandante.

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,

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

Resuelve:

Primero: **Modificar** el numeral segundo de la sentencia apelada, para en su lugar, condenar a la sociedad demandada, reconocer y pagar a la actora, la suma de $20.220.000.oo debidamente indexada, por concepto de indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo, acorde a lo considerado**.**

Segundo: Confirmar en lo demás la sentencia apelada.

Tercero: Sin costas en esta instancia.

Cuarto: 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