



JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

EDICTO

La Secretaria del Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín,

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICADO DEL PROCESO:	050014105003020170168201
TIPO DE RECURSO:	Grado Jurisdiccional de Consulta
DEMANDANTE:	MANUEL CIRILO CÓRDOOBA VALOYES
DEMANDADO:	CONINTEL S.A.
FECHA DE SENTENCIA:	10 de febrero de 2023
CONSECUTIVO SENTENCIA:	063
DECISIÓN:	Confirma Sentencia

El presente edicto se fija en la página web de la Rama Judicial, en micrositio del Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín por un (1) día hábil, hoy 10/02/2023, a las 8:00a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibidem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

ÁNGELA MARÍA GALLO DUQUE
SECRETARIA

El presente edicto se desfija hoy 10/02/2023, a las 5:00 p.m.

ÁNGELA MARÍA GALLO DUQUE
SECRETARIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TRECE (13) LABORAL DEL CIRCUITO
MEDELLÍN

Medellín, diez (10) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

Proceso	Ordinario Laboral de Única Instancia
Demandante	MANUEL CIRILO CÓRDOBA VALOYES
Demandado	CONINTEL S.A.
Radicado	No. 05-001 41 05-003-2017-01682-01
Procedencia	Reparto Oficina Judicial
Instancia	Grado Jurisdiccional de Consulta
Providencia	Sentencia General No. 063 de 2023 Sentencia Procesos Ordinarios N° 030 2023
Temas y Subtemas	Indemnización por despido
Decisión	Confirma sentencia.

En la fecha enunciada, la suscrita Jueza se dispone a proferir la **SENTENCIA** que surte el grado jurisdiccional de consulta en el proceso ordinario laboral de única instancia, promovido por el señor MANUEL CIRILO CÓRDOBA VALOYES contra CONINTEL S.A. radicado 05001410500320170168201.

ANTECEDENTES

Mediante apoderado judicial, el señor MANUEL CIRILO CÓRDOBA VALOYES formuló demanda en contra de CONINTEL S.A., solicitando se declare que la terminación del contrato de trabajo entre las partes, se presentó de manera unilateral y sin justa causa y en consecuencia se le reconozca y pague la respectiva indemnización por despido injusto, la indexación y las costas del proceso.

Como fundamento fáctico de las pretensiones, manifestó el demandante haber vinculado su capacidad laboral al servicio de la empresa CONINTEL S.A., mediante contrato escrito de trabajo a término indefinido el día 22 de agosto de 2016; indicó desempeñar el cargo de pilero, con una asignación salarial de \$700.000 quincenales, relación laboral fenecida el día 15 de octubre de 2016, sin mediar justa causa y de manera ilegal.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Mediante apoderado judicial, CONINTEL S.A. presentó contestación de la demanda, oponiéndose a la totalidad de las pretensiones, aceptando el cargo para el que fue contratado el demandante y el despido a este. Formuló las siguientes excepciones de mérito: inexistencia de la obligación- despido dentro del periodo de prueba pactado; ausencia de causa para pedir - cobro de lo no debido y contrato de obra o labor determinada.

SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

En audiencia pública del artículo 72 del CPTYSS, celebrada el pasado 8 de noviembre de 2022, el JUZGADO OCTAVO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN ABSOLVIÓ a la empresa

CONINTEL S.A. de la totalidad de pretensiones incocadas por el señor MANUEL CIRILO CÓRDOBA VALOYES, a quien condenó en costas en favor de la empresa demandada.

Para sustentar la condena, la A Quo luego de citar los artículos 76 a 80 del CST, adujo la necesidad de a estipulación por escrito del período de prueba, circunstancia que halló probada en el proceso con el contrato de trabajo escrito suscrito entre las partes, encontrando además que en él se cumplió con el término de duración del referido periodo de prueba, el cual no excedió de 2 meses. Reseñó que la doctrina ha definido el período de prueba como una garantía correlativa al interior de la relación laboral, para el empleador, en la medida que le permite la libre resolución contractual en caso que el trabajador no le satisfaga y para el trabajador, en la medida que trae una garantía que le permite a este desistir del contrato en caso tal que no considere conveniente proseguir con la prestación del servicio.

Acorde con lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo, invocó la facultad que se tiene de terminar el contrato de trabajo sin motivación expresa, durante el período de prueba, concluyendo que en el asunto de autos, al encontrarse por escrito la consagración del período de prueba como causal de terminación del contrato, ésta se encontraba avalada por la normativa referida y en tal sentido consideró acreditada la justa causa para terminar el contrato de trabajo, por cuanto la empresa demandada hizo uso de la cláusula de terminación del contrato en el periodo de prueba estipulado.

TRÁMITE EN GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Según los mandatos del artículo 69 del CPTYSS y la sentencia C-424 de 2015, en el asunto debe surtir el grado jurisdiccional de consulta, para lo cual se impartió el trámite previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y en auto de sustanciación 1335 del 29 de noviembre de 2022, se corrió traslado común a los apoderados de las partes para presentar alegatos de conclusión, por cuanto en el grado jurisdiccional de consulta no existe parte apelante.

En memorial enviado al correo electrónico del Despacho el día 7 de diciembre de 2022, el apoderado de la demandada presentó alegatos de conclusión solicitando la confirmación de la decisión de primer grado, por encontrarse demostrado el requisito legal de haberse pactado por escrito, el período de prueba dentro del contrato de trabajo y que el despido fue realizado dentro del período de prueba, esto es, dentro de los dos (2) meses siguientes al inicio del contrato, por lo que considera que dicho despido fue realizado con justa causa y no hay lugar a ninguna indemnización.

El apoderado de la parte demandante no presentó alegatos de conclusión.

Verificados los presupuestos procesales de la acción, y los materiales para emitir sentencia de fondo, se enuncian las siguientes:

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO: Consiste en establecer si al señor MANUEL CIRILO CÓRDOBA VALOYES, le asiste derecho a que se declare que la terminación de su contrato de trabajo, ocurrió de manera injusta y en consecuencia, si hay lugar al reconocimiento y pago de la correspondiente indemnización por despido sin justa causa.

VALORACIÓN PROBATORIA

La prueba documental aportada con la demanda y su contestación, merecen plena credibilidad al Juzgado, por cuanto los documentos se aportaron en las oportunidades procesales pertinentes, sin discusión por las partes.

Merecen credibilidad los documentos incorporados en el expediente, pues tales se aportaron dentro de las oportunidades procesales pertinentes, y no se identifica al respecto ningún tipo de tacha, oposición o desconocimiento, siendo importante precisar que su análisis conjunto, según las reglas de la sana crítica, orienta el convencimiento judicial respecto de los hechos relevantes para la definición del litigio.

Así mismo, se practicó interrogatorio de parte al demandante, aclarando el Despacho que su mérito se enmarca en la medida que resulte idóneo para provocar la confesión, es decir, hechos adversos a la propia parte conforme el alcance del artículo 191 del CGP, sin que se haya identificado confesión alguna por parte del señor MANUEL CIRILO CÓRDOBA VALOYES.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

Conforme los artículos 164 y 167 del CGP, que prevén la distribución de la carga probatoria en el ordenamiento jurídico procesal, corresponde al trabajador demostrar el despido, y al empleador la ocurrencia de la justa causa, en caso de haberse invocado.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia laboral han considerado de manera unánime y reiterada que al trabajador le basta demostrar el hecho del despido, es decir, que el empleador no cumplió con su obligación de respetar el término y condiciones del contrato de trabajo; y al empleador le corresponde acreditar su justificación para la rescisión del contrato y así exonerarse de la indemnización. Esto en atención a que el contrato de trabajo ante su bilateralidad es claro que cada uno de los contrayentes deber cumplir con sus obligaciones, a menos que la otra incumpla con las suyas.

Definido lo anterior, procede el Juzgado al análisis de las condiciones fácticas acreditadas en el transcurso del debate jurídico procesal, partiendo de un análisis del acervo probatorio en su conjunto, según las reglas de la sana crítica.

La prueba documental incorporada permite definir los siguientes hechos probados con relevancia para la decisión del asunto:

- Relación laboral entre el señor MANUEL CIRILO CÓRDOBA VALOYES y la empresa CONINTEL S.A., iniciada el día 22 de agosto de 2016, regida por un contrato de trabajo por la duración de una obra o labor contratada. Los hechos se demuestran concretamente con el contrato de trabajo incorporado (págs.. 4 a 6 del pdf 10.ContestacionDemandayAnexos), extremo inicial que además es aceptado por las partes en el escrito de demanda y contestación a la misma.
- Salario devengado por el trabajador equivalente a la suma de \$1.100.000, aspecto que se demuestra igualmente con el contrato de trabajo aportado.
- El despido del demandante, conforma a la aceptación expresa realizada por la empresa demandada en el escrito de contestación de la demanda.

Consiste entonces determinar si la relación laboral sostenida entre el demandante y la empresa CONINTEL S.A., terminó sin justa causa imputable al empleador y en consecuencia si le asiste el derecho a la indemnización contenida en el artículo 64 del CST.

Al respecto, aduce la parte actora en el escrito de demanda y sin dar mayor detalle, que la empresa accionada le canceló su contrato de trabajo sin que mediara justa causa el día 15 de octubre de 2016, así mismo, en el interrogatorio de parte absuelto por el señor MANUEL CIRILO CÓRDOBA VALOYES, éste manifestó haber sido llamado a la oficina de la secretaria quien le indicó que para él no había más trabajo.

Por su parte la empresa CONINTEL S.A., si bien aceptó el despido del demandante, afirmó haberlo hecho dentro del periodo de prueba, el cual se pactó por un término de 2 meses, tiempo donde el empleador estaba facultado para evaluar las aptitudes del trabajador, encontrando que el demandante no tenía las aptitudes suficientes para cumplir con el desempeño requerido para la labor encomendada.

De cara a los argumentos expuestos por la parte pasiva, se hace necesario centrar la atención en las normas que regulan la figura del periodo de prueba, las cuales se encuentran contenidas en los artículos 76 a 80 del CST, definiéndolo como *«la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del {empleador}, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo»*.

Acorde con lo reglado en los artículos 77 y 78 del compendio normativo mencionado, el período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo, sin que dicho periodo de prueba pueda exceder de 2 meses.

El Artículo 80 del CST estipuló como efectos jurídicos del periodo de prueba, los siguientes:

"1. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

2. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones".

Analizando entonces la exigua prueba documental obrante en el proceso, se advierte que en la cláusula séptima del contrato de trabajo suscrito entre las partes (págs. 4 a 6 del pdf 10.ContestacionDemandayAnexos), se dispuso: *"Los primeros dos meses del presente contrato se consideran como periodo de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo"*

De su contenido se desprende con claridad que, al haber quedado consignada por escrito la estipulación del periodo de prueba, se cumple en primer lugar con la formalidad impuesta por el artículo 77 CST y en segundo lugar, se evidencia la validez de la misma al haberse pactado en la duración máxima permitida, esto es, 2 meses.

En este contexto, entiende el Despacho como periodo de prueba, aquel interregno de tiempo en el cual las partes suscriptoras un contrato de trabajo, tienen la facultad para apreciar las aptitudes del trabajador por una parte, y por la otra, para verificar la conveniencia de las condiciones del trabajo, y, en el evento de no quedar satisfechas, cualquiera de las partes de dicha relación laboral, queda habilitada para darla por terminada, sin necesidad de preavisar, ni de tener que aducir o demostrar una causa especial. De este modo sentó su posición la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL4103-2018 de 5 de septiembre de 2018 cuando refirió:

"Para el caso, las normas sobre período de prueba, amparaban la posibilidad de dar por terminada la relación, sin que debiera invocarse al efecto los móviles por los cuales la contratación no se prolongaba más allá de dicho lapso. En esas condiciones, la sentencia de primer grado que declaró injustificado el despido, debe ser revocada y, en su lugar se absuelve a la demandada de las pretensiones incoadas".

De otra parte, se tiene que la H. Corte Constitucional por en ejemplo en sentencias T -978 de 2004, T-1097 de 2012 y T-575 de 2016, ha predicado que la facultad del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo durante el periodo de prueba, no puede ser ilimitada, por considerar que en determinados casos, podría verse afectados ciertos derechos fundamentales del trabajador como a la igualdad, a la asociación, a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo y de la persona con limitación.

Sin embargo, se advierte que las mencionadas sentencias constitucionales, resultan disanalógicas de cara al asunto bajo estudio, pues en éste no es objeto de debate y mucho menos se evidenció que la terminación de contrato de trabajo del señor MANUEL CIRILO CÓRDOBA VALOYES, haya ocurrido con ocasión a algún tipo de discriminación o posible afectación de sus derechos fundamentales y lo por lo tanto, respetuosamente considera este Despacho que tal como lo ha predicado la H. Corte Suprema de Justicia como órgano de cierre, la empresa CONINTEL S.A. se encontraba legalmente facultada para terminar unilateralmente el contrato de trabajo del señor CÓRDOBA VALOYES, sin necesidad de tener que invocar las razones por las cuales, el contrato de trabajo no se prolongó más allá del periodo de prueba establecido por las partes.

Por éstos argumentos, considera este Despacho que el despido del demandante no fue injustificado y por tal razón, se advierte acierto en la decisión de la A quo desestimando las pretensiones y ésta se confirmará.

Costas: Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta, porque éste implica la revisión oficiosa de la legalidad de la sentencia por el superior funcional.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el JUZGADO OCTAVO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, el 8 de noviembre de 2022, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por MANUEL CIRILO CÓRDOBA VALOYES contra CONINTEL S.A. radicado 05001410500320170168201.

SEGUNDO: Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

Lo resuelto, se notifica por **EDICTO**, conforme a lo dispuesto recientemente por la H. Corte Suprema de Justicia en Auto AL 2550 de 23 de junio de 2021, por lo cual este Juzgado cambia la posición que tenía respecto de la notificación de las sentencias conocidas en el grado jurisdiccional de Consulta. El Edicto se fijará en el Micrositio del Juzgado dispuesto en la Página de la Rama Judicial, haciendo clic en Edictos y posteriormente en la fecha. De igual manera, según el artículo 2 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, envíese ésta sentencia a los correos electrónicos de las partes y del agente del Ministerio Público.

Así mismo, se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen para lo de su competencia.



LAURA FREIDEL BETANCOURT
Jueza



ÁNGELA MARÍA GALLO DUQUE
Secretaria

Correos: luisfzuluagaram@yahoo.com ; yuryvalencia1986@gmail.com

Firmado Por:
Laura Freidel Betancourt

**Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 013
Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **33eb1d06c2170cdb87e16850f0b86c9bca36e6781d61b5a7e3778864932bf4a8**

Documento generado en 10/02/2023 07:01:23 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**