

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**E D I C T O**

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

**H A C E S A B E R:**

Que el treinta (30) de mayo dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-003-2020-00170-01 P.T. No. 19.914

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE MARÍA ANGELICA URAZAN BONELLS.

DEMANDADO: CLÍNICA SANTA ANA S.A.

FECHA PROVIDENCIA: TREINTA (30) DE MAYO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** EN SU TOTALIDAD la sentencia de fecha 16 de junio de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta. **SEGUNDO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, la parte demandante, en acatamiento a lo ordenado por el artículo 365 del C.G. del P. En consecuencia, se fijan como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor equivalente a medio salario mínimo mensual vigente, a cargo de la señora MARÍA ANGÉLICA URAZÁN BONELLS, y a favor de la CLÍNICA SANTA ANA, S.A.S.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy cinco (5) de junio de dos mil veintitrés (2023).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy siete (7) de junio de 2023, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

**REPUBLICA DE COLOMBIA**



Departamento Norte de Santander

**TRIBUNAL SUPERIOR**

Distrito Judicial de Cúcuta

SALA LABORAL

**MAGISTRADO PONENTE**

**Dr. JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**

Proceso: Ordinario Laboral  
Rad. Juzgado. 54001-31-05003-2020-00170  
Rad. Interno: 19914  
Juzgado: Tercero Laboral Circuito de Cúcuta  
DTE/ MARÍA ANGÉLICA URAZAN BONELLS  
DDO/ CLÍNICA SANTA ANA  
Tema: Indemnización despido injusto  
Asunto: APELACIÓN

San José de Cúcuta, **treinta (30) de mayo** de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala de decisión Laboral del Tribunal Superior de Cúcuta a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de fecha 16 de junio de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta dentro del proceso ordinario laboral presentado por la señora MARÍA ANGÉLICA URAZAN BONELLS contra la CLÍNICA SANTA ANA, S.A.

Abierto el acto por el Magistrado Ponente, entra la Sala a deliberar y una vez conocido y aprobado el proyecto, se profirió la presente sentencia, previos los siguientes

**I. ANTECEDENTES**

La accionante por medio de apoderado judicial instauró demanda ordinaria laboral en contra de la CLÍNICA SANTA ANA, con el objeto que se declare que esta dio por terminado el contrato de trabajo a término fijo suscrito el 28 de mayo de 2015, sin justa causa y por tanto se le condene a la empleadora al pago de la indemnización correspondiente.

**II. HECHOS**

La parte demandante fundamentó sus pretensiones en los hechos narrados en el libelo demandatorio y que serán brevemente expuestos, así:

1. Indicó que celebró con la CLÍNICA SANTA ANA S. A., contrato de trabajo por escrito y a término definido inferior a un año, para prestar sus servicios personales como fisioterapeuta, con fecha 28 de mayo de 2015.
2. Que la relación laboral se inició el 1 de junio de 2015, y se pactó una duración de tres (3) meses.
3. Que el salario asignado fue de UN MILLÓN NOVECIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL QUINIENTOS SETENTA PESOS (\$ 1.952,570) mensuales.
4. Que ante el silencio recurrente de las partes, el contrato se prorrogó en tres (3) oportunidades, por periodos de tres (3) meses cada vez, esto es, hasta el 31 de mayo de 2016, por previsión del numeral 2 del artículo 46 del C. S. del Trabajo, subrogado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1.990.
5. Que ante la misma circunstancia de la falta de aviso de no prórroga, a partir del 1 de junio de 2016, el contrato comenzó a prorrogarse por periodos de un (1) año, de conformidad con la norma citada en el hecho anterior.
6. Que las mencionadas prórrogas por el término de un año, se dieron en las siguientes fechas: 1 de junio de 2016; 1 de junio de 2017; 1 de junio de 2018; 1 de junio de 2019 y 1 de junio de 2020.
7. Que cuando sólo faltaban 25 días para consumarse la última prórroga, por lo que ya era imposible impedirla, el 5 de mayo de 2020, la sociedad demandada resolvió dar “por terminado el vínculo jurídico laboral en forma unilateral con pago de indemnización señalada en la ley. Sin justa causa, a partir del 5 de mayo...”
8. Que si bien con fecha marzo 30 de 2020, la Clínica Santa Ana había dado aviso escrito a la demandante de que su contrato no sería prorrogado el 1 de junio de 2020, el mismo 5 de mayo de este año, de manera libre y espontánea, y en evidente ejercicio de su autonomía, la Clínica decidió retirar su preaviso restándole todo efecto jurídico.
9. Que ante la terminación del contrato por parte de la Clínica Santa Ana S. A., de manera unilateral y sin justa causa, se generó a su cargo la obligación de reconocer y pagar a la demandante una indemnización equivalente al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para cumplirse el plazo estipulado,<sup>3</sup> es decir, por el término de veinticinco (25) días que faltaban para cumplirse la penúltima prórroga, más un (1) año de la última prórroga, consumada a partir del 1 de junio del año en curso.

### **III. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA**

Notificada de la demanda presentada en su contra, la sociedad CLÍNICA SANTA ANA, S.A. dio contestación a la misma en debida forma, aceptando la existencia de un contrato de trabajo con la Dra. MARÍA ANGÉLICA URAZÁN BONELLS, en la modalidad de término fijo.

Informó que una vez recibida por parte de la demandante del documento de fecha 30 de marzo de 2020 en el cual la Clínica tomó la decisión de no prorrogar el contrato con el preaviso respectivo, la demandante cambió su actitud en este periodo como trabajadora incumpliendo con las normas

establecidas en los diferentes reglamentos y eran tantos los incumplimientos en el contrato de trabajo que las directivas de la clínica decidieron dar por terminado el contrato de trabajo y prefirieron dar aplicación al artículo 64.

Como excepciones de mérito propuso las que denominó prescripción, inexistencia de las obligaciones emanadas, la genérica o innominada y buena fe.

#### **IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

Tramitada la Litis, el juzgado de conocimiento que lo fue el Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, en providencia de fecha 16 de junio de 2022, resolvió absolver a la pasiva de las pretensiones incoadas en su contra.

Para fundamentar esta decisión, la Juez A quo manifestó que la CLÍNICA SANTA ANA S.A., cumplió con lo establecido en el numeral 1º del artículo 46 del CST, y le entregó el preaviso a la demandante el 30 de marzo de 2020, informándole que su contrato vencía el 31 de mayo de 2020 y no sería prorrogado; que en consecuencia, para el momento en que decidió dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa el 05 de mayo de 2020, únicamente le faltaban 25 días para que se venciera el término del contrato y no se había dado la prórroga automática que alega la parte demandante, por efectos del preaviso.

Por lo anterior, concluyó que la demandante no tiene derecho al reajuste de la indemnización por despido, debido que la que pagó la CLÍNICA SANTA ANA S.A., se ajustó a lo establecido en el artículo 64 del CST, y el monto de esta correspondía a los días que hicieren falta para la terminación del contrato a término fijo; esto es, del 06 al 31 de mayo de 2020.

#### **VI. RECURSOS DE APELACIÓN**

Inconforme con la anterior decisión, **la parte demandante** interpuso en su contra recurso de apelación, manifestando que a su juicio, el fallo contradice la fijación de los hechos que se hizo en la audiencia correspondiente, donde se estableció que existía una terminación unilateral sin justa causa por parte de la clínica, y que lo único que faltaba era establecer cuál era la consecuencia de esa terminación unilateral.

Que si bien, como está anotado y está aceptado, hubo un preaviso, el mismo fue retirado por la clínica Santa Ana, lo que equivale a renunciar a un derecho que tenía la clínica, pero es perfectamente irrenunciable, así lo estableció en la carta, donde informó que retira el preaviso que había extendido y que da por terminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato.

De manera que no hay duda de que se trata de una terminación unilateral y sin justa causa, por cuanto así se dijo expresamente y no se alegó ninguna causal específica; y que existe la facultad para las persona de renunciar a sus

derechos como está consagrado en el artículo 15 del Código Civil, podrán renunciar ser derechos conferidos por la leyes con tal que solo miren al interés individual del renunciante, dice el artículo 15 y la clínica decidió renunciar a su derecho de preavisar a la trabajadora, aun cuando ya lo había hecho, lo retira expresamente, lo que no está prohibido, al contrario, está expresamente autorizado porque no mira sino el interés de la clínica.

Entonces, que habiendo retirado el preaviso, se trata, como se estableció, de una terminación unilateral y sin justa causa.

## **VII. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA**

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, la parte demandada presentó sus alegatos de conclusión, los cuales se encuentran debidamente consignados en el expediente digital y, una vez cumplido el término para el efecto, procede la Sala a resolver el asunto conforme a las siguientes,

## **VIII. CONSIDERACIONES**

**Competencia.** La Sala asume la competencia para decidir los recursos de alzada teniendo presente lo previsto en el artículo 66A del C.P.T y de la S.S., que fue adicionado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001, así como lo dispuesto en la sentencia C-968 de 2003.

Conforme a los argumentos sostenidos por la Juez A quo y a los concretos motivos de inconformidad planteados en los recursos de apelación presentados por la parte demandante, **el problema jurídico** que concita la atención de la Sala se reduce a determinar si en este caso tuvo lugar un despido sin justa causa por parte de la sociedad CLÍNICA SANTA ANA, S.A. de la trabajadora MARÍA ANGÉLICA URAZÁN BONELLS y si, por tanto, es procedente la indemnización correspondiente que fuera solicitada en la demanda.

## **HECHOS ACREDITADOS**

Descendiendo al caso en mención y conforme a las pruebas documentales allegadas al proceso, se tienen acreditados los siguientes hechos:

1. La señora María Angélica Urazán Bonells suscribió un contrato de trabajo con la CLÍNICA SANTA ANA S. A. a término fijo inferior a un año, en el cargo de fisioterapeuta, el cual tuvo como fecha de inicio el 01 de junio de 2015 (archivo 01.3 del expediente digital), con un salario básico de \$1.991.621 (archivo 01.4 expediente digital).
2. Ante la ausencia del preaviso correspondiente por alguna de las partes, dicho contrato se prorrogó de la siguiente manera:

- a. Término inicial: del 01 de junio al 30 de agosto de 2015
  - b. Primera prórroga: del 01 de septiembre al 30 de noviembre de 2015.
  - c. Segunda prórroga: 01 de diciembre de 2015 al 28 de febrero de 2016.
  - d. Tercera prórroga: del 01 de marzo al 30 de mayo de 2016.
  - e. En adelante, se prórroga anualmente, siendo el último periodo del 01 de junio de 2019 al 30 de mayo del 2020.
3. Mediante comunicación de fecha 30 de marzo de 2020, la Clínica Santa Ana, S.A. le informó a la trabajadora que “la empresa ha decidido no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo menor a un año, suscrito el día 01 del mes de JUNIO del año 2015”, la cual fue debidamente recibida por la demandante.
  4. Posteriormente, a través de carta dirigida a la demandante, el día 05 de mayo de 2020, la empleadora le manifestó que “se deja sin efecto jurídico la comunicación del 30 de marzo de 2020, en el cual se preavisó el presente contrato. A su vez las directivas de la empresa dan por terminado el vínculo jurídico laboral en forma unilateral con pago de indemnización señalada en la ley sin justa causa, a partir del 05 de mayo terminada su jornada de trabajo” (archivo 01.4 expediente digital).
  5. A la trabajadora le fueron canceladas las prestaciones sociales causadas y debidas, así como la indemnización por terminación de contrato en un valor de \$1.792.459, según comprobante de pago visto a folios 2 a 6 del archivo 06.2 del expediente digital.

## **RESOLUCIÓN PROBLEMA JURÍDICO**

Así las cosas, se hace necesario revisar la normativa referente al contrato a término fijo, frente a lo cual el Código Sustantivo del Trabajo, establece en su artículo 46 lo siguiente:

Artículo 46: 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.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Así mismo, el inciso 3 del artículo 64 establece la manera cómo debe liquidarse la indemnización por terminación anticipada de esta modalidad de contrato, indicando que será la correspondiente al “valor de los salarios

correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del 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**".

Teniendo esto claro y revisando las actuaciones que rodearon la ejecución y posterior terminación del contrato de trabajo suscrito entre la señora MARÍA ANGÉLICA URAZÁN BONELLS y la CLÍNICA SANTA ANA, es posible concluir que le asistió la razón a la juez A quo al resolver que dicha terminación se realizó por parte de la empleadora con plena observación de las normas que regulan este procedimiento.

Y es que resulta claro que, mediante el preaviso dado a la trabajadora el día 30 de marzo de 2020, la Clínica Santa Ana manifestó de manera clara e inequívoca su voluntad no prórroga del contrato que venía ejecutando aquella desde el año 2015, preaviso este que fue otorgado siguiendo los lineamientos establecidos en el artículo 46 del CST previamente citado, es decir, con una antelación de al menos 30 días, por lo que a partir de ese momento, era claro que el vínculo laboral fenecía por expiración de su término, el **día 30 de mayo de 2020**.

Sin embargo, dicha fecha de expiración, no representaba un obstáculo para que la demandada decidiera, como a bien lo hizo, finiquitar la relación en una data previa (05 de mayo de 2020), constituyéndose esto en una terminación anticipada y sin justa causa, tal y como lo estableció la juzgadora de primer nivel en la fijación del litigio y como lo alega igualmente el apelante.

Pero, es menester aclarar que esta terminación es considerada como anticipada, únicamente respecto de la fecha de expiración del término establecido contractualmente, esto es, el 30 de mayo de 2020, lo que fue así por efectos del preaviso debidamente comunicado a la trabajadora y por tanto, **la indemnización que se genera corresponde a los días que correrían desde la fecha en que se haría efectivo el despido (05 de mayo de 2020) y aquella fecha (30 de mayo de 2020)**, es decir, 25 días, lo cual fue observado por la pasiva, al cancelar a la demandante el valor de \$1.792.459.

En este entendido, también es posible afirmar que no le asiste la razón a la parte apelante cuando alega que, en su misiva del 05 de mayo de 2020, la empleadora renunció a su derecho de no prorrogar el contrato de trabajo cuando manifestó que "se deja sin efecto jurídico la comunicación del 30 de marzo de 2020, en el cual se preavisó el presente contrato", ya que de lo indicado en esta comunicación, surge palmario y evidente que la intención de la Clínica no era la de continuar el vínculo laboral que la unía con la señora URAZÁN BONELLS, sino por el contrario, la de terminarla en una data más pronta que aquella en que finalizaría por extinción del término, incluso si esto significaba tener que pagar la indemnización correspondiente.

Es por esto, que mal podría tenerse dicha expresión como una renuncia al derecho que se le reserva legalmente a un empleador, en este caso la Clínica

Santa Ana, de informar, como se dijo con al menos 30 días de antelación, su voluntad de no continuar con el contrato de trabajo a término fijo existente con un trabajador, en especial cuando acto seguido, exterioriza su deseo de terminar el mismo antes de la fecha tenida como extremo temporal final, con las consecuencias pecuniarias que esto acarrearía.

Así las cosas, no queda otro camino para esta Sala que el de CONFIRMAR EN SU TOTALIDAD la sentencia de fecha 16 de junio de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta.

Se condenará en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, la parte demandante, en acatamiento a lo ordenado por el artículo 365 del C.G. del P. En consecuencia, se fijarán como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor equivalente a un medio salario mínimo mensual vigente, a cargo de la señora MARÍA ANGÉLICA URAZÁN BONELLS, y a favor de la CLÍNICA SANTA ANA, S.A.S.

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

#### **IX. RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR EN SU TOTALIDAD** la sentencia de fecha 16 de junio de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, la parte demandante, en acatamiento a lo ordenado por el artículo 365 del C.G. del P. En consecuencia, se fijan como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor equivalente a medio salario mínimo mensual vigente, a cargo de la señora MARÍA ANGÉLICA URAZÁN BONELLS, y a favor de la CLÍNICA SANTA ANA, S.A.S.

#### **NOTIFÍQUESE**



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA  
MAGISTRADO PONENTE**

*Nidia Belén Quintero G.*

**NIDIAM BELÉM QUINTERO GELVES  
MAGISTRADA**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "David A.J. Correa Steer", written over a horizontal line.

**DAVID A.J. CORREA STEER  
MAGISTRADO**