



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar

JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOLÍVAR

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE
CARTAGENA
RAD. 13001-41-05-004-2022-00113-01

SENTENCIA.

En la ciudad de Cartagena de Indias, a los tres (03) días del mes de abril del año dos mil veinticuatro (2024) la Jueza Segunda Laboral del Circuito de Cartagena, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, especialmente las establecidas en el artículo 69 del CPTSS, en armonía con lo decidido en la sentencia C-424 de 2015, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta en el proceso ordinario laboral promovido por Oscar Miguel Mejía Caro contra la Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar, COMFAMILIAR.

I. ANTECEDENTES:

1.1.- PRETENSIONES DE LA DEMANDA:

El señor Oscar Miguel Mejía Caro presentó demanda ordinaria laboral en contra de la Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar (COMFAMILIAR), en adelante COMFAMILIAR, para que previos los trámites del proceso se declare ilegal la terminación del contrato de trabajo a término fijo entre los aquí intervinientes, que se dio por parte de COMFAMILIAR mediante preaviso de fecha 29 de junio de 2021, informando que el mismo finalizaría el 05 de agosto de la misma anualidad, esto teniendo en cuenta la calidad de prepensionado del demandante; adicionalmente se condene a la demandada al pago de las cesantías correspondientes al periodo comprendido entre el 01 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021 así como los intereses de las mismas en igual periodo, primas de servicio y extralegal correspondiente al segundo semestre de 2021, indemnización moratoria que contempla la ley 50 de 1990, pago de la totalidad del periodo de vacaciones del año 2021; lo que se considere ultra y extra petita y que se condene en costas a la demandada,

1.2.- HECHOS:

Afirma el actor que desde el 01 de octubre de 1996 existe una relación laboral con la demandada, misma que se sostuvo en el tiempo a través de la celebración de varios contratos a término fijo y las prórrogas de los mismos, ocupando los cargos de "Vigilante" en primer lugar y hasta el 01 de mayo de 2016. Seguidamente ostentó el cargo de "Auxiliar de mantenimiento", hasta recibir un preaviso de calenda 29 de



junio de 2021 a través del cual se le ponía en conocimiento la finalización del contrato de trabajo el día 05 de agosto de la misma anualidad.

El demandante nació el 23 de julio de 1962, por lo que a la fecha de finalización de la relación laboral contaba con 59 años y 13 días de edad, y tenía 1.172 semanas cotizadas en su fondo de pensiones, es decir, solo le hacían falta 128 semanas para alcanzar el número de semanas cotizadas, lo que se traduciría en 2 años y 6 meses y en cuanto a la edad, solo le hacían falta 2 años, 11 meses y 17 días para completar la edad requerida para adquirir su pensión de vejez.

Con ocasión a la desvinculación laboral el demandante interpuso una acción de tutela por vulneración a sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada por ostentar la calidad de prepensionado, seguridad social, mínimo vital y al trabajo.

El juez al que le fue repartida tuteló los derechos incoados y ordenó el reintegro transitorio del demandante al mismo cargo o uno de igual o superior jerarquía, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el día de su despido. Esta decisión fue notificada al accionante el 29 de noviembre de 2021 y confirmada en segunda instancia el 31 de enero de 2022. Teniendo en cuenta los extremos temporales, la demanda fue presentada a término.

El demandante devengaba un salario de novecientos ocho mil quinientos veintiséis pesos (\$908.526) al momento de su desvinculación, fue reintegrado, dando cumplimiento a lo ordenado por el juez que conoció la tutela, el 06 de diciembre de 2021 y al momento de liquidar las prestaciones sociales solo se tuvo en consideración el periodo comprendido entre su reintegro y el 31 de diciembre de la misma anualidad, desconociendo así lo ordenado en el fallo de tutela. Es decir, COMFAMILIAR dejó de pagar al demandante las primas de servicios correspondientes al último semestre de 2021 así como tampoco fueron cancelados los intereses sobre las cesantías ni las vacaciones del mismo año.

Adicionalmente COMFAMILIAR suscribió el 27 de junio de 2019 una convención colectiva del trabajo con el Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores Cajas de Compensación Familiar (SIUNTRACAF) y el aquí demandante estaba afiliado al mismo, encontrándose a paz y salvo al momento de su despido y a pesar de esto la demandada no liquidó la prima extralegal a la que tenía derecho de acuerdo al artículo 19 de la convención suscrita.

Por concepto de cesantías solo le fue cancelada la suma de setenta y tres mil treinta pesos (\$73.030) y no el valor total del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre del mismo año, por lo que el actuar de la entidad demandada constituye un fraude a lo preceptuado en el fallo de tutela.

1.3.- ACTUACIÓN PROCESAL DE UNICA INSTANCIA:

La demanda fue repartida al Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena el 29 de marzo de 2022, quien en auto de calenda 24 de junio de 2022 resolvió inadmitirlo por falta de uno de los requisitos formales, el apoderado del demandante subsanó los yerros señalados y posteriormente mediante providencia de fecha 28 de julio de 2022 se dispuso la admisión de la demanda, la que fue notificada en debida forma. Posteriormente el juzgado de origen en auto del 27 de



octubre de la misma anualidad se cita a las partes para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 72 CPTSS para el día 04 de noviembre de 2022, se solicitó la reprogramación de la misma y finalmente se fija fecha para el 21 de noviembre del mismo año.

1.4.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La demandada contesta la demanda a través de su apoderada judicial y en cuanto a los hechos indica respecto del 2.1.1 y el 2.1.2 que son ciertos de acuerdo con las documentales allegadas con la presentación de la demanda; del hecho 2.1.3 indican que se atienen a las documentales que puedan dar fe de lo manifestado en el presente numeral; de los hechos 2.1.4 al 2.1.6 expresan que son ciertos, de acuerdo con las documentales allegadas con la presentación de la demanda; del hecho 2.1.7 afirman que no es un hecho sino una situación personal del demandante con el apoderado judicial; del 2.1.8 lo aceptan como cierto lo referente al fallo de tutela al que se le hace mención, sin embargo afirman que la demandada cancelo todos los salarios y demás emolumentos laborales derivados de la relación laboral que existía, tal como fue ordenado en el fallo de tutela, y como prueba de ello anexan el comprobante de pago por el valor de cuatro millones seiscientos seis mil quinientos sesenta y cinco pesos (\$4.606.565); el hecho 2.1.9 no les consta; el 2.1.10 es cierto de acuerdo con las documentales que reposan en el expediente y el 2.1.11 es cierto.

El hecho 2.2.1 es cierto de acuerdo con las documentales que reposan en el expediente; el 2.2.1 es parcialmente cierto pues si bien es cierto que existen unas ordenes impartidas por el juez de tutela, no es cierto que lo acaecido al actor correspondiera a un despido, situación que debe analizarse dentro de un proceso y no es del resorte de un juez de tutela. Por lo que reafirman que no se trata de un despido y no se le adeudan acreencias laborales al demandante de acuerdo a lo expresado con anterioridad; el hecho 2.2.3 es cierto; el hecho 2.2.4 no es cierto porque no se le adeuda nada al actor; el 2.2.5 no es cierto pues no existe mérito para exigir tales pagos porque ya fueron cancelados; el hecho 2.2.6 no es cierto ya que la caja ha cumplido con sus obligaciones contractuales y legales contraídas con el demandante; el hecho 2.2.7 es cierto; el 2.2.8 no les consta pues es un hecho personal del demandante con la organización sindical mencionada; el 2.2.9 no es cierto pues los pagos se realizaron tal como consta en la liquidación con su respectivo comprobante de consignación a la cuenta de ahorros del demandante; el hecho 2.2.10 no es cierto pues al demandante no se le adeudan sumas de dinero.

El hecho 2.3.1 no es cierto pues no se le adeudan sumas algunas al demandante; del 2.3.2 indican que tampoco es cierto que se haya dejado de pagar lo señalado pues como se evidencia en el comprobante mencionado todas las sumas fueron canceladas en su totalidad y recibidas a satisfacción; el hecho 2.3.3 tampoco es cierto pues no existen razones jurídicas ni de derecho que endilguen tales conductas.

Finalmente del hecho 2.4.1 indican que es una apreciación personal y no un hecho.

En lo correspondiente a las pretensiones se oponen a todas por estar indebidamente fundamentadas, ser improcedentes y carecer de sustento fáctico y legal o por no existir mérito para tales declaratorias.



Fundamentó las razones de su defensa en debida forma y como excepciones propuso la prescripción de los derechos laborales reclamados, falta de derecho para pedir y cobro de lo no debido, pago por compensación, buena fe y la genérica o innominada que resulte probada a lo largo del proceso.

Finalmente solicita la exhibición de documentos y un interrogatorio de parte al demandante.

1.5.- SENTENCIA DE UNICA INSTANCIA:

Fue proferida el 22 de noviembre de 2022 por el Juez Cuarto de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena en la cual resolvió: *“PRRIMERO: ABSOLVER a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra; SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandante, fíjense como agencias en derecho la suma de \$500.000; TERCERO: Por ser la sentencia desfavorable a los intereses del trabajador – demandante remítase el presente proceso a la Oficina Judicial para que sea repartido entre los Jueces Laborales del Circuito de la Ciudad de Cartagena, con el fin que se surta el grado jurisdiccional de consulta.”*

Fundamentó su decisión en lo preceptuado dentro de los artículos 64 y 65 de la ley 100 de 1993, considerando lo allí expuesto se hizo mención al documento aportado correspondiente a un extracto de cuenta del fondo de pensiones al que está afiliado el demandante, donde es posible visualizar que este contaba con un capital acumulado de cuarenta y cinco millones trescientos veintidós mil quinientos siete pesos (\$45.322.507) al momento de su desvinculación y se afirmó que no le era posible a ninguna persona en este país pensionarse con dicho monto y a pesar de que aún le faltaren 3 años al demandante, con el salario devengado en ese momento, no podría alcanzar a cotizar el valor mínimo para la pensión. El Juez hizo énfasis en la carente fortaleza del acervo probatorio aportado por el demandante pues si existía la posibilidad que este alcanzara a cotizar el monto requerido, esto debía probarse, sin embargo, no se hizo.

Igualmente agregó que de acuerdo al monto acumulado hasta ese momento, al demandante le harían falta más de 3 años para hacerse acreedor de la pensión de vejez pues dentro de ese lapso no sería posible acreditarla.

En lo referente al incoado fuero de protección, se señala que esa figura ha hecho carrera en cuanto a proteger al trabajador cuando este ad portas de adquirir su pensión en cualquiera de los 2 regímenes. Bajo esa premisa se debe estudiar si dentro de 3 años el señor cumplía los requisitos y como se mencionó con anterioridad, no era así.

Por otro lado se trajo a lugar la pensión mínima, e indicó que si el afiliado tiene 1.150 semanas y la edad, podría hacerse beneficiario de esa prerrogativa y en la sentencia T 055 del 2020, establecieron unas reglas en cuanto al ámbito de aplicación de los fueros de estabilidad laboral reforzada. Aquí se dice que podrán acceder al fuero los que estén a los 3 años o menos de cumplir la edad y las semanas y los que ya cuenten con la edad y estén a 3 años o menos de alcanzar las semanas cotizadas, no podrán acceder al fuero, los que estén a 3 años o menos de cumplir la edad pero a más de 3 de cumplir las semanas y quienes estén a 3 años o menos pero ya acumulan las semanas mínimas requeridas. Entonces estaría dentro de la hipótesis contemplada en el precedente jurisprudencial que no tiene lugar al fuero de estabilidad laboral



reforzada y el despido bajo esa premisa no podría ser ineficaz cuando no ostentaba la calidad de pre pensionado.

Siguiendo con el despido se manifestó que, entendiéndose que la modalidad contractual fue a término fijo, es decir, se pactó un término para realizar actividades, no se habló de una vinculación por duración de la obra o labor determinada sino por un término, por lo que las partes ya conocen cuando este llegara a su fin, por supuesto la expectativa de renovación de este persiste, si así lo acuerdan las partes o si no se hace alusión a la terminación de la misma. Esto no atenta contra la estabilidad laboral pues el trabajador recibe las prerrogativas establecidas en la ley y conoce cuando terminara, entonces no se terminaría de manera arbitraria porque ese tipo de terminación es una causal objetiva contemplada en el código sustantivo del trabajo. Por lo que la terminación del contrato se encuentra ajustada en derecho. Tampoco fue injusta pues para serlo no debía encontrarse establecida dentro de las cláusulas de terminación del contrato.

Finalmente el servidor judicial se pronunció respecto de la subsistencia de las condiciones que dieron origen al contrato y afirma que son indiferentes, toda vez que lo contemplado y establecido fue la contratación a un plazo fijo y el empleador en su calidad de definir su situación económica, contractual y todas aquellas que le son inherentes determina de acuerdo al giro de sus negocios la forma de contratación a sus empleados, sin menoscabar sus derechos ciertos e indiscutibles, distinto hubiere sido que le empleador hubiera contratado para una obra o labor determinada, en ese caso si la obra o labor no se hubiere terminado, habría una terminación injusta y por lo tanto habría lugar al reconocimiento de la indemnización, cosa distinta a lo que en este caso acontece.

Es más que claro que la decisión del juez de tutela fue garantista con efectos de que se revisara de fondo y con el juez natural la situación del demandante pero al ser sometido al escarnio del juez constitucional no habría lugar a ese reintegro y por lo tanto no existe para condenar al demandante ni acceder a las pretensiones de la demanda.

Por todo lo anterior el Juez de Pequeñas Causas Laborales considero que no le asiste razón a la solicitud del demandante de brindarle la protección contraída en el fuero de estabilidad laboral por su calidad de pre pensionado por lo que se absuelve a la parte demandada.

1.6.- TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA:

La demanda fue repartida a este Juzgado el 23 de noviembre de 2022 y en proveído del 07 de marzo de 2024 resolvió admitir el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia de primera instancia que resultó totalmente adversa a las pretensiones del demandante, en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1.149 de 2.007, y la sentencia C-424 de 2.015 de la Corte Constitucional, para lo cual resolvió correr traslado a las partes por el término común de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación del auto, para que presentaran sus alegatos de conclusión, remitiéndolos a la dirección de correo electrónico del Juzgado y vencido el traslado se proferirá sentencia escrita sin que para ello deba fijar fecha de audiencia.

Vencido el término de traslado y agotado como se encuentra el trámite impreso al presente asunto indicado en nuestra ley adjetiva laboral, al no apreciarse causales de nulidad que invaliden lo actuado y la satisfacción de los presupuestos procesales, como quiera que tampoco existe impedimento legal de este funcionario, se procede a resolver el fondo de la Litis, previas las siguientes:



II. CONSIDERACIONES:

De cara a los planteamientos esbozados en este grado jurisdiccional de consulta, se ha de definir los problemas jurídicos que a continuación se precisan, en primera medida se debe esclarecer si el demandante realmente ostentaba la calidad de prepensionado al momento de su despido y si, en consecuencia, la desvinculación se torna ineficaz, para lo cual ha de dirimirse si es ilegal la terminación del contrato de trabajo a término fijo entre los aquí intervinientes.

Respecto de las pretensiones encaminadas al pago de las acreencias laborales mencionadas dentro del libelo esta agencia judicial no se pronunciará, toda vez que el pago de las mismas se encuentra acreditado y la parte demandante afirmó haberlo recibido en el curso audiencia, por lo que los puntos a estudiar serán únicamente los mencionados en el párrafo anterior.

El primer punto a determinar consiste en determinar la legalidad de la desvinculación. El contrato que dio origen a la relación laboral obedecía a la modalidad de contratación a término fijo, esta modalidad contractual permite pactar la duración del vínculo desde el momento de su nacimiento y se entiende que llega a su fin cuando expira el plazo fijo pactado y esta constituye una de las justas causas contempladas en la legislación laboral; cita el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 61 las justas causas para dar por terminado un contrato de trabajo:

“Artículo 61. Terminación del contrato

1. El contrato de trabajo termina:
 - a). Por muerte del trabajador;
 - b). Por mutuo consentimiento;
 - c). Por expiración del plazo fijo pactado;**
 - d). Por terminación de la obra o labor contratada;
 - e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
 - f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
 - g). Por sentencia ejecutoriada;
 - h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
 - i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.”(...)

Subraya y negrilla fuera de texto

Ahora bien, para hacer efectiva la terminación del contrato por justa causa valiéndose de la causal mencionada es necesario un preaviso dentro del cual se exprese la intención de no renovación del mismo, que debe entregarse con treinta días de anticipación. Así las cosas, afirma el demandante en el escrito del libelo haber recibido preaviso el día 29 de julio de 2021, el cual ponía fin a la relación laboral en el mes de agosto de la misma anualidad. Luego entonces la terminación del contrato a término fijo estuvo ajustada a derecho y no se vio revestida de ilegalidad.

Habiendo esclarecido ese primer punto sea este el momento procesal oportuno para emitir pronunciamiento respecto de la calidad de pre pensionado y establecer si el señor Mejía Caro la ostentaba, para ello debemos remitirnos a la ley 100 del 1993 en su artículo 64 el cual cita:

“ARTÍCULO 64. Requisitos para obtener la pensión de Vejez. Los afiliados al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, tendrán derecho a una pensión de vejez, a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual, superior al 110 % del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de



expedición de esta Ley, reajustado anualmente según la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE. Para el cálculo de dicho monto se tendrá en cuenta el valor del bono pensional, cuando a éste hubiere lugar.

Cuando a pesar de cumplir los requisitos para acceder a la pensión en los términos del inciso anterior, el trabajador opte por continuar cotizando, el empleador estará obligado a efectuar las cotizaciones a su cargo, mientras dure la relación laboral, legal o reglamentaria, y hasta la fecha en la cual el trabajador cumpla sesenta (60) años si es mujer y sesenta y dos (62) años de edad si es hombre.”

De lo anterior refulge nítida la diferencia existente entre los regímenes existentes en este país, el demandante se encuentra afiliado al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), por lo que el aspecto más relevante para que él pueda hacerse acreedor de su pensión de vejez será el monto que tenga acumulado hasta el momento en su cuenta, pues el fondo privado de pensión se encarga de administrar esos recursos que los cotizantes aportan durante su vida laboral, por su cuenta y a través de sus empleadores y el fin es obtener la pensión luego de reunir el capital suficiente para poder financiarla, en este régimen el cotizante puede hacerse acreedor de la pensión en el momento en que haya reunido en su cuenta de ahorro individual el capital suficiente para financiarse su propia pensión, el requisito de la edad y de las semanas cotizadas es un criterio secundario dentro del RAIS.

Este es un sistema de cotizaciones dentro del cual es requerido que en la cuenta de ahorros individual se haya acumulado un capital mínimo que le permita al cotizante acceder a una pensión mensual que corresponda al menos al 110% del SMLMV.

Ahora bien, la ley 100 de 1993 trajo consigo la garantía estatal de la pensión mínima y esta es un subsidio para aquellos afiliados al RAIS que ya cuenten con la edad y que hubieren cotizado un número mínimo de 1.150 semanas sin haber conseguido el capital suficiente para financiar la totalidad de su pensión de vejez, cumplido esto, valiéndose de esta garantía, la nación completara los recursos a efectos de acceder a una pensión de vejez de salario mínimo de estos afiliados. Como una clara expresión del principio de la solidaridad característico de este régimen. Este subsidio está orientado a la satisfacción de una necesidad concreta que surge en las políticas de protección de grupos poblacionales específicos, cuyas condiciones los ponen en posiciones más vulnerables respecto de los demás, por lo que se justifican prerrogativas como esta. SL 2752-2023.

Si bien en el artículo 65 de la ley 100 de 1993 se especifica la edad como un requisito para acceder a la garantía de la pensión mínima, la Corte Constitucional en su sentencia SU – 003 de 2018 amplía el panorama y señala que:

“(…) en principio, acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.”

Resalta este despacho la expresión EN PRINCIPIO pues con ella se conoce que siendo esta la regla general, existe una excepción a la misma y esta cobra vida cuando la pérdida intempestiva del empleo no nubla la expectativa del trabajador de hacerse acreedor de la pensión de vejez porque hasta ese momento ya cuenta con un número de semanas mínimas cotizadas que hacen que no sea necesaria la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones para la obtención de la misma, es decir, no se frustra su derecho a adquirir su pensión de vejez porque una



vez se tienen las semanas necesarias para acceder a la pensión mínima la obtención del derecho pensional no esta sujeta a la continuación de las cotizaciones, solo a la edad y la edad es un requisito que puede obtenerse con posterioridad, independientemente de tener una vinculación laboral vigente o no.

En el caso objeto de estudio el demandante ya cuenta con el numero de semanas mínimas requeridas para acceder a la pensión de vejez y el requisito restante es la edad, por lo que, de acuerdo a lo esbozado por la honorable Corte Constitucional, el señor Mejía Caro no puede ser beneficiario del fuero de estabilidad laboral de prepensionables por haber acreditado al momento de su desvinculación la cotización del número mínimo de semanas requeridas para hacerse acreedor de la pensión mínima, esto indica que al momento de finalización de su contrato, ya era acreedor de una pensión y solo necesitaba cumplir la edad para materializarlo, no necesitaba continuar cotizando, luego entonces esta desvinculación no frustra su derecho a adquirir una pensión ni obstaculiza su derecho a la Seguridad Social.

Por lo que luego de estudiadas las consideraciones anteriormente esbozadas y teniendo en cuenta las pretensiones incoadas por el demandante en el escrito del libelo:

“1.1. Que se declare ilegal la terminación del contrato de trabajo comunicada por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CARTAGENA Y BOLIVAR (COMFAMILIAR) al Sr. OSCAR MEJÍA CARO, el día 29 de junio de 2021, en la cual, se le informa que su contrato de trabajo finalizaba el 05 de agosto de 2021, por poseer mi representado la condición de prepensionado, de conformidad con lo señalado en la jurisprudencia laboral y constitucional. 1.2. Que se ordene a la entidad demandada al pago de la totalidad de las siguientes prestaciones sociales: Centro, Avenida Daniel Lemaitre No. 9 – 45. Edificio Banco del Estado, piso 6 oficina 606 – Cartagena. Email: opeflo12@gmail.com 1.1.1. Al auxilio de cesantías correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021. 1.1.2. Los intereses sobre las cesantías correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021. 1.1.3. Las primas de servicio correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de julio de 2021 y el 31 de diciembre de la misma anualidad. 1.1.4. La prima extralegal correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de julio de 2021 y el 31 de diciembre de 2021. 1.2. El reconocimiento y pago de LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA contemplada en el art. 99 de la ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de enero de 2021 y 31 de diciembre de la misma anualidad, consistente en un día de salario por cada día de retardo en la consignación de dicha prestación social, a partir del 15 de febrero del año 2022 hasta la fecha en la que se haga efectivo el pago. 1.3. Que se ordene a la entidad demandada al pago de la totalidad del periodo de vacaciones, comprendido entre el 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de la misma anualidad. 1.4. Lo que el juez considere probado ultra y extra petita. 1.5. Que se condene en costas y gastos del proceso al demandado.”

Se declarará entonces que el accionante no es acreedor de la estabilidad laboral reforzada por no ostentar la calidad de prepensionado, adicionalmente no hubo ilegalidad en la desvinculación y esta solo obedeció a la expiración del plazo pactado, por lo que se confirma la decision tomada en única instancia.

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

Esta Agencia Judicial resolverá lo siguiente:

DECISIÓN.

En este sentido, se debe confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas Laborales de la Ciudad de Cartagena.



En razón y mérito de lo anteriormente expuesto, el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA DE INDIAS, administrando justicia en nombre de la REPÚBLICA y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

Primero: CONFIRMESE la sentencia absolutoria de fecha 22 de noviembre de 2022 proferida por el Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas Laborales de la Ciudad de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia seguido por Oscar Miguel Mejía Caro contra la Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar (COMFAMILIAR) de radicación 13001-41-05-004-2022-00113-00, por las razones que se dejaron expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Segundo: Sin condena en costas en esta instancia, por no haberse causado.

Tercero: El expediente puede ser consultado en el siguiente link: [EXPEDIENTE](#)

NOTFÍQUESE Y CÚMPLASE

**ROXY PAOLA PIZARRO RICARDO
JUEZA**

CSP