

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Sustanciador

AUTO LABORAL

Siete (07) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

*“CORRE TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS A LA PARTE NO
RECURRENTE”*

RAD: 20-178-31-05-001-2022-00106-01 Ordinario Laboral promovido JOSE LUIS QUINTERO LOPEZ contra C.I PRODECO S.A

Atendiendo lo establecido en el Numeral 1° del Artículo 13¹ de la Ley 2213 de 2022 el cual adoptó como legislación permanente el Decreto Legislativo No. 806 del 4 de junio de 2020, se tiene que:

Encontrándose admitido el recurso interpuesto y estando agotado el traslado a la parte recurrente, para presentar alegatos, se ordena correr traslado a la parte NO RECURRENTE, por el termino de cinco (5) días, para que haga lo propio.

Dentro del término del traslado, la parte recurrente presento escrito en tal sentido.

En mérito de lo expuesto este despacho.

RESUELVE:

PRIMERO: CORRER TRASLADO A LA PARTE NO RECURRENTE: Con fundamento en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, para lo cual se concede el

¹ Artículo 13 Apelación en materia laboral: el recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así: 1. Ejecutoriada el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el termino de 5 días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

termino de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la ejecutoria del presente proveído.

SEGUNDO: Los alegatos deberán allegarse, dentro del término señalado, al correo electrónico de la Secretaría de la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Cesar, secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co, se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre de la Secretaría del día en que vence el término, es decir, antes de las seis de la tarde (6:00 p.m.) de conformidad con el inciso 4° del artículo 109 del CGP aplicable por remisión normativa en materia laboral.

TERCERO: PONGASE A DISPOSICIÓN de los apoderados la página web <http://www.tsvalledupar.com/procesos/notificados/> (adicional y complementario al micrositio oficial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-valledupar-sala-civil-familia-laboral>), a través del módulo procesos, encontrará adicional a las providencias proferidas en esta instancia los estados correspondientes, además del proceso digitalizado y los audios de las audiencias surtidas en primera instancia; para obtener clave de acceso comunicarse vía WhatsApp al número 3233572911. (medio complementario y de apoyo al micrositio oficial y a la secretaria del tribunal, no sustituye los canales oficiales).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,

Ley 2213 de 2022;

Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado Ponente.

ALEGATOS DE CONCLUSION-PROCESO ORDINARIO LABORAL JOSE LUIS QUINTERO LOPEZ VS C.I. PRODECO S.A RAD 20178310500120220010600 TRIBUNAL SUPERIOR – SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL DISTRITO

Kellys Vasquez <kellys.vasquez@chw.com.co>

Vie 26/01/2024 17:21

Para:Secretaria Sala Civil Familia Tribunal Superior - Seccional Valledupar <secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co>
CC:Zabrina Davila Herrera <zabrina.davila@chw.com.co>

📎 1 archivos adjuntos (204 KB)

ALEGATOS JOSE LUIS QUINTERO VS CI PRODECO S.A.pdf;

Señores

**TRIBUNAL SUPERIOR – SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL DISTRITO
JUDICIAL DE VALLEDUPAR.
E. S. D.**

**REF.: PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.
Demandante: JOSE LUIS QUINTERO LOPEZ
Demandado: C.I. PRODECO S.A
Rad.: 20178310500120220010600.**

Quien suscribe, **ZABRINA DAVILA HERRERA**, abogada, identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, y actuando como apoderada sustituta de la empresa demandada **C.I. PRODECO S.A**, conforme al poder de sustitución que obra en el plenario, de manera muy respetuosa me permito, aportar los alegatos de conclusión.

Quedamos atentos a sus valiosos comentarios,

Al honorable despacho, Cordial saludo,



Zabrina Dávila Herrera
ABOGADA

Tel. (605) 3195874
Barranquilla: Calle 77 B # 57 - 103, Piso 21
Bogotá: Calle 67 # 4 - 21, Piso 3
Bucaramanga: Carrera 50 # 53 - 163
Cartagena: Calle 31 A # 39 - 206
Medellín: Carrera 43 # 9 Sur - 195, Of. 1440

www.chapmanwilches.com



Señores
TRIBUNAL SUPERIOR – SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL DISTRITO
JUDICIAL DE VALLEDUPAR.
E. S. D.

Ref.: Proceso: Ordinario Laboral
Asunto: Alegatos de Conclusión.
Demandante: JOSE LUIS QUINTERO LOPEZ
Demandado: C.I. PRODECO S.A
Rad.: 20178310500120220010600.

Quien suscribe, **ZABRINA DÁVILA HERRERA**, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Barranquilla e identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en mi calidad de apoderada sustituta de **C.I. PRODECO.S.A.**, me dirijo respetuosamente a su Despacho, dentro de la oportunidad procesal establecida para ello, con la finalidad de presentar alegatos de conclusión, para que sean tenidos en cuenta al momento de resolverse la el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguana en los siguientes términos:

- Pretensiones

El accionante solicita se declare existió contrato individual de trabajo a término fijo, y que se condene a la empresa al reintegro.

- Sentencia de Primera Instancia

El aquo de manera desacertada condena a mi representada, declarando el contrato, y el pago de las prestaciones sociales, Aunado a lo anterior al reintegro.

- Alegatos

EL ACCIONANTE NO ERA UNA PERSONA LIMITADA NI DISCAPACITADA AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO.

Honorables magistrados, en el presente caso, el accionante no tenía restricciones o recomendaciones médicas vigentes al momento de la terminación de su contratado de trabajo ni había sido calificado. Así mismo, el demandante ni siquiera es una persona limitada en los términos señalados por el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, en concordancia a los términos indicados por los artículos 1° y 5° de la Ley 361 de 1997, los cuales definen a las personas discapacitadas o con limitaciones como aquellas que tienen un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 25%.

En consideración a lo expuesto, la demandante no tiene derecho a las prerrogativas contenidas en la Ley 361 de 1997.

El accionante no se encontraba en situación de debilidad manifiesta y mucho menos era una persona limitada o discapacitada en los términos de la Ley 361 de 1997 al

momento en que término su contrato de trabajo. Razón por la cual no hay lugar a que se declare ineficaz su despido y se le concedan al actor los beneficios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Lo anotado, de conformidad con las siguientes consideraciones fácticas y jurídicas:

Los trabajadores con discapacidad o limitación tienen una protección laboral reforzada, la cual se encuentra regulada por la ley 361 de 1997, concretamente para aquellos casos donde se presentan limitaciones severas y profundas, así lo dispuso en su artículo 1, que reza:

"Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias."

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, prescribe que:

"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo."

La citada norma establece garantías superiores para las personas discapacitadas, al establecer que cuando se quiera despedir a un empleado por su discapacidad se debe contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo, lo cual quiere decir que la autoridad administrativa es la encargada de comprobar y darle el visto bueno a la justa causa alegada por el empleador cuando ésta se fundamenta sí y sólo si en las limitaciones del trabajador derivadas de su estado de salud o discapacidad.

Esta valoración previa del Ministerio sólo es necesaria en los casos en los que la causal invocada para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, tenga como móvil o fundamento *sine qua non* en la **LIMITACIÓN** del trabajador para el desempeñar de sus funciones.

Así las cosas, para que la protección laboral reforzada proceda, se hace necesario que se reúnan los siguientes requisitos: (i) **que su limitación haya sido calificada como severa (mayor al 25% pero inferior al 50%) o profunda (el grado de minusvalía supera el 50%);** (ii) **que el empleador conozca de dicho estado de salud y;** (iii) **que el empleador termine la relación laboral "por razón de la limitación física del trabajador" y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.**

Para mayor ilustración me permito citar la sentencia de fecha 25 de marzo del año 2009. Rad. 35.606 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la cual se expresó lo siguiente:

"De conformidad con el artículo 1° y 5° del Decreto 361 de 1997, y el decreto 2463 de 2001 artículos 1° y 7° se concluye que: (i) las personas que son sujetos de estabilidad laboral reforzada (artículo 26 de la ley 361 de 1997) son quienes padecen limitaciones superiores al 25%, es

decir, limitaciones calificadas como severas o profundas, (ii) que el empleador conozca el estado de salud; y (iii) la causa de terminación sea "por razón de su limitación física" y sin autorización previa; por lo que se concluye que en el caso concreto no hay protección si el empleado no había sido calificado a la fecha del despido, sin perjuicio de que en calificación ulterior se arroje un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral mayor al 25%" (Subrayad, negrillas e itálica fuera del texto)

A su turno la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de fecha 14 de octubre de 2015, Rad. No. 53083; reitera lo anterior al indicar:

*"Vistas así las cosas, contrario a lo sostenido por la censura, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no estaba llamado a regular el caso, porque esta garantía a la estabilidad laboral **exclusivamente procede para aquellas personas que padezcan una limitación en grado severo o profundo y no para para quienes se encuentren en una incapacidad por motivos de salud o que tengan una afectación a ésta,** de manera que, al no estar acreditado que la demandante padecía de una limitación con las características atrás referidas, es por lo que el Tribunal no se rebeló contra el mandato del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni contra los principios constitucionales de protección especial a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta y a los discapacitados, ni, menos, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia, mediante Ley 82 de 1988."* (Subrayado, negrillas e itálica fuera del texto)

Tal argumento fue reiterado por esta corporación en fallo SL1739 - 2016 del 3 de febrero de 2016, en el cual ha establecido que:

*"Contrario a lo alegado por la cesura en los cargos, esta Corporación, de vieja data, ha sostenido que la protección a la estabilidad laboral consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, toda vez que procede exclusivamente en los términos previstos en esta normatividad, es decir, **para personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni mucho menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional, no puede el Juez extenderla de manera indebida para evento no contemplados en la mencionada Ley**"* (Subrayado, negrillas e itálica fuera del texto)

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia T - 647 del 13 de octubre de 2011, ha precisado lo siguiente:

*"Los demandantes no lograron demostrar su condición de estado de debilidad manifiesta, vigente durante el vínculo laboral, ya que no obra en los expedientes: **incapacidades, recomendaciones de Salud Ocupacional, restricciones o indicaciones de reubicación laboral expedidas por si EPS o ARL, calificaciones de enfermedad profesional o dictámenes de pérdida de capacidad laboral.**" (Subrayado, negrillas e itálica fuera del texto)*

A lo anterior la Corte Constitucional ha agregado en su sentencia T - 647/2015 que:

*"(...) La Sala de Revisión concluye que los tutelantes no lograron demostrar la existencia de un perjuicio inminente, urgente, grave e impostergable, toda vez que **los padecimientos que les aquejan no les han causado una incapacidad permanente o estado de invalidez que les impida llevar una vida normal.**" (Subrayado, negrillas e itálica fuera del texto)*

Adicional a ello, debe resaltarse que la misma corporación ha indicado que no cualquier condición de salud o patología, hace a una persona sujeto de especial protección por debilidad manifiesta, tal y como lo indica en la sentencia SL 11411 DE 2017 de la Corte Suprema de Justicia, quien respecto a este tema resaltó:

*"(...) para la Sala resulta abiertamente infundado el segundo cargo, encaminado por la vía directa, pues lo que se defiende en su desarrollo es precisamente lo que determinó el Tribunal, en cuanto a **que no cualquier trabajador con enfermedades o incapacidad médica está cobijado por las garantías a la estabilidad y que, de cualquier manera, la condición de discapacidad debe ser conocida por el empleador y ser la causa de la terminación de la relación laboral, sin autorización previa**".*

Este criterio fue reiterado por la misma corporación en las sentencias del 28 agosto de 2012, rad. 39207, SL10538-2016 y SL5163-2017, entre otras, en la que se adoctrinó:

"De acuerdo con la sentencia en precedencia [32532 de 2008] para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación "moderada", que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) "severa", mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral "por razón de su limitación física" y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social".

*"Los demandantes no lograron demostrar su condición de estado de debilidad manifiesta, vigente durante el vínculo laboral, ya que no obra en los expedientes: **incapacidades, recomendaciones de Salud Ocupacional, restricciones o indicaciones de reubicación laboral expedidas por si EPS o ARL, calificaciones de enfermedad profesional o dictámenes de pérdida de capacidad laboral.**" (Subrayado, negrillas e itálica fuera del texto)*

A lo anterior la Corte Constitucional ha agregado en su sentencia T - 647/2015 que:

*"(...) La Sala de Revisión concluye que los tutelantes no lograron demostrar la existencia de un perjuicio inminente, urgente, grave e impostergable, toda vez que **los padecimientos que les aquejan no les han causado una incapacidad permanente o estado de invalidez que les impida llevar una vida normal.**" (Subrayado, negrillas e itálica fuera del texto)*

Adicional a ello, debe resaltarse que la misma corporación ha indicado que no cualquier condición de salud o patología, hace a una persona sujeto de especial protección por debilidad manifiesta, tal y como lo indica en la sentencia SL 11411 DE 2017 de la Corte Suprema de Justicia, quien respecto a este tema resaltó:

*"(...) para la Sala resulta abiertamente infundado el segundo cargo, encaminado por la vía directa, pues lo que se defiende en su desarrollo es precisamente lo que determinó el Tribunal, en cuanto a **que no cualquier trabajador con enfermedades o incapacidad médica está cobijado por las garantías a la estabilidad y que, de cualquier manera, la condición de discapacidad debe ser conocida por el empleador y ser la causa de la terminación de la relación laboral, sin autorización previa.**"*

Este criterio fue reiterado por la misma corporación en las sentencias del 28 agosto de 2012, rad. 39207, SL10538-2016 y SL5163-2017, entre otras, en la que se adoctrinó:

"De acuerdo con la sentencia en precedencia [32532 de 2008] para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación "moderada", que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) "severa", mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral "por razón de su limitación física" y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social"

Indicado lo anterior, encontramos que el caso el caso sub examine no se cumple ninguno de los supuestos antes dichos, por cuanto:

- Al momento de la culminación del vínculo laboral, el demandante NO cuenta con una PCL que lo haga ser una persona limitada o discapacitada en los términos del artículo 7° Decreto 2463 de 2001, en concordancia con los artículos 1° y 5° de la Ley 361 de 1997. Por cuanto si bien existían dictámenes de calificación, estos fueron respecto al origen de las patologías presentadas por el actor. Es decir, no se había establecido porcentaje de pérdida de capacidad laboral del demandante.
- Al momento en que finalizó el contrato laboral del actor, éste no tenía recomendaciones laborales vigentes por parte del médico de salud ocupacional, la ARL o EPS a las cuales estaba afiliado.
- Al momento de la terminación de su contrato de trabajo, el accionante no era una persona limitada en los términos de la ley.

En virtud de lo anterior, las pretensiones de la demandada carecen de todo sustento fáctico y legal en relación con mi poderdante y, ésta deberá ser absuelta de todo cargo, y en su lugar, condenar a la parte actora por su manifiesta temeridad.

En consideración a lo manifestado, carecen de todo sustento fáctico y jurídico las pretensiones de la demanda, por lo que solicito de usted, con todo respeto, absolver a mí representada de todo cargo hecho en la demanda y condenar a la parte actora en costas por su manifiesta temeridad.

LA VINCULACIÓN LABORAL DEL DEMANDANTE CON PQP S.A. SE ORIGINÓ DE UN CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO Y FINALIZÓ POR EXPIRACIÓN DEL PLAZO FIJO PACTADO. -

Lo primero que debe aclararse dentro de la litis es que el demandante en ningún momento suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con mi la empresa Prodeco S.A., puesto que el demandante estuvo vinculado a través de un contrato de trabajo a término fijo de 1 a 3 años el cual inició el día 13 de octubre de 2010 y finalizó el 12 de octubre de 2021.

mi representada en uso de la facultad legal contemplada en el numeral 1° del artículo 46 y en el literal c) del artículo 61 del C.S.T., notificó al demandante el día 08 de septiembre de 2021 el preaviso correspondiente, generando así, que el contrato de trabajo del accionante finalizara el día 12 de octubre de 2021 por el cumplimiento del término pactado.

Posterior a la terminación del contrato de trabajo del actor, mi representada procedió con el pago de la respectiva liquidación, la cual fue debidamente pagada al demandante mediante transferencia.

Respecto a la terminación del contrato de trabajo por cumplimiento del término pactado, la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia 38190 de fecha 27 de abril de 2010, con ponencia del Magistrado ponente: Luis Javier Osario López, manifestó:

"Dentro de las modalidades del contrato de trabajo permitidas en el sector particular, conforme a lo regalado por el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, está el celebrado a término fijo, el cual 'debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente', donde se consagró la obligación de las partes de avisar por escrito a la otra su determinación de no prorrogar o finiquitar el contrato a término fijo, con una antelación no inferior a treinta (30) días."

"A diferencia de los contratos por tiempo indefinido, en los términos fijo el convenio extintivo se concibe desde el mismo instante en que los contratantes han consolidado el acuerdo de voluntades, quienes libre de vicios en el consentimiento convienen las condiciones de su vinculación, fijando en forma clara e inequívoca el término de duración del vínculo contractual, y por consiguiente esa manifestación inicial de voluntad surte efectos a partir de cuándo se hace constar por escrito y se estipula el extremo temporal."

"Por lo anterior, la expiración del plazo pactado no constituye terminación por decisión unilateral de una de las partes, con o sin justa causa, sino un modo, modalidad o forma de cancelación de un vínculo contractual, para el caso contemplado en el literal c del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990."

De lo anterior se puede colegir que para la Corte Suprema de Justicia es claro que la expiración del plazo fijado es un modo de terminación del contrato de trabajo a término fijo acordado por el Empleador y Trabajador en virtud del principio de autonomía de voluntad de las partes, por lo que, no es asimilable a una terminación por decisión unilateral del empleador.

En el caso objeto de estudio, tenemos que mi representada la empresa Prodeco S.A. cumplió con los requisitos legales estipulados en el numeral 1º del artículo 46 del C.S.T., por consiguiente, se configuró la causal de terminación contemplada en el literal c) del artículo 61 del C.S.T., cuyo texto manifiesta:

"ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990.

1. El contrato de trabajo termina:
 - a). Por muerte del trabajador;

- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;

(...)

Es así que, tratándose de un contrato de trabajo a término fijo, su finalización natural deviene de la expiración del plazo o término pactado por las partes, así, por su propia naturaleza desde que inicia su ejecución se conoce cuál es su fecha de terminación, siendo así que las partes en todo momento tienen claro hasta cuándo mantiene su vigencia el contrato de trabajo.

Huelga señalar, que la expiración del plazo fijo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino una modalidad o forma de ponerle fin al vínculo contractual no asimilable al despido

Recientemente, la Corte Suprema de Justicia en un caso análogo respecto de la terminación del vínculo sostuvo:

"(...) La interpretación en cita, se corrobora con los términos en que se pactó el contrato de trabajo (f.º 21) y se preavisó su terminación (f.º 329), y como tal permanece incólume como quiera que el recurrente no atacó la legalidad de esa modalidad de vinculación laboral. Al respecto, tiene adoctrinado esta corporación, entre otras, en la sentencia CSJ SL15610-2016, que:

Es indiscutible que el marco jurídico que regula las relaciones laborales, está previsto que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. En ese orden, la Sala ha dicho que los empleadores tienen la «libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más les convenga a las particulares circunstancias que afronte...» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003 y CSJ SL8693-2014).

*Por tal razón, la vinculación de trabajadores través de contratos de trabajo a término fijo, goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrollan y se termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST. La razón es sencilla y es que debe entenderse que a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación tal como lo prevé el art. 47 *Ibídem*, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de la prestación de servicios.*

Es por ello que la jurisprudencia de esta Sala siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015).

Por consiguiente, el actor no puede alegar que mi representada terminó su contrato de trabajo sin justa causa ni mucho menos alegar que la no prórroga del mismo vulnera los derechos fundamentales del actor, ya que la empresa Prodeco S.A. cumplió con los requisitos establecidos por el legislador por ende la finalización del contrato se encuentra ajustada a derecho.

BUENA FE POR PARTE DE MI REPRESENTADA.

Debemos indicar que no hay lugar a la indemnización por falta de pago dispuesta en el artículo 65 del C.S.T., toda vez que para que éstas procedan es necesario, acorde con reiterados pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, que haya mora y que la mora se derive de la mala fe por parte del empleador, lo cual está acreditado que no se dio en el caso que nos ocupa, máxime cuando mi representada nada le adeuda al actor y siempre actuó de buena fe, con la convicción de no defraudar los intereses de la demandante y que cesaron los efectos de la sentencia proferida en sede de tutela.

Mi poderdante pagó a la accionante todos los derechos laborales que le correspondieron durante la vigencia de su contrato de trabajo y a la finalización de éste, además, mi representada siempre actuó de buena fe y con la convicción de que el fallo proferido en sede de tutela perdió sus efectos jurídicos, generando con ello, el restablecimiento de la situación inicial y la ineficacia y falta de sustento en el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario y el pago de aportes a seguridad social durante el periodo de desvinculación, tal como lo señala el artículo 8 del decreto 2591 de 1991. Avalar que se mantenga este pago, constituiría un enriquecimiento sin causa por parte de la actora.

Al respecto, de la buena fe que exonera del pago de indemnización moratoria, la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral ha llegado a similares conclusiones en diferentes pronunciamientos entre los cuales destaco la sentencia No. 10475 de julio 28 de 1998. M.P. Rafael Méndez Arango:

"CONCEPTO DE BUENA FE QUE EXONERA DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN MORATORIA.

Interesa aquí recordar la diferencia que la doctrina ha hecho entre la buena fe exenta de culpa o "buena fe cualificada" y la "buena fe simple", la indemnización por mora, por deberse entender que esta buena fe simple es aquella que cabe definir como la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento

de fraude, y en la que no es necesario que quien la alegue se halle libre de toda culpa”.

Mediante sentencia del 18 de abril de 2002, expediente 17024, la Corte Suprema de Justicia concluyó que no hay lugar al pago de la indemnización moratoria cuando no se pueda inferir un propósito de defraudar los intereses del trabajador por parte del empleador:

"En relación con lo anterior recuerda la Sala que la imposición de la sanción de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, no es de aplicación automática e inexorable, pues, como insistentemente lo ha precisado, en cada caso concreto es menester examinar la conducta de la empleadora con referencia a la terminación del contrato laboral, para de esa forma determinar si su omisión de pago o la solución deficitaria de salarios y prestaciones sociales en ese momento, está precedido por razones atendibles que justifican ese comportamiento, por lo que del mismo no puede inferirse un propósito defraudatorio de los derechos del trabajador." (Subrayado fuera del texto)

En el mismo sentido se pronunció la referida Corporación en sentencia No. 35414 del 21 de abril de 2009, en la que dispuso:

"Pues bien, planteadas, así las cosas, primeramente, es de recordar, que la <buena fe> equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud.

*"En según lugar, cabe decir, que en lo referente a estas dos clases de indemnizaciones moratorias, por **la no consignación al fondo de cesantías** consagrada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y **la causada a la terminación de la relación laboral por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales debidas** dispuesta en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, como lo pone de presente la censura, que es criterio de la Sala que ambas por tener su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, gozan de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador..."*

Adicionalmente, porque esta demanda fue radicada más de 2 años después de la terminación del contrato de trabajo. Al respecto, en Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con radicado 46385 del 25 de julio de 2012 dicha sala dispuso:

"No obstante las notorias deficiencias en la redacción de la norma, esta Sala de la Corte entiende que la intención del legislador fue la de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal suerte que, como regla general,

durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses, como aconteció en este caso.

"Después de esos veinticuatro (24) meses, en caso de que la situación de mora persista, ya no deberá el empleador una suma equivalente al último salario diario, sino intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria, hoy Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique efectivamente; intereses que se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

"Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.

"De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador.

"Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo les asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico..." (Subrayado y negritas fuera del texto)

Sentencia SL 3911 - 2019 (64.747) del 3 de septiembre de 2019, la mencionada Corporación expresó lo siguiente:

"De la anterior disposición, se tiene adoctrinado que la sanción moratoria por el pago deficitario o impago de los salarios y prestaciones está sometida a dos escenarios: i) cuando el trabajador interpone la demanda laboral dentro de los 24 meses siguientes a la fecha de terminación del contrato de trabajo, evento en el cual, tiene derecho a una suma igual al último salario diario por cada día de retraso, hasta por 24 meses o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor de salarios diarios y a partir del mes 25, intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación, certificados por la Superintendencia Financiera y, ii) si, por el contrario, la demanda se promueve después de 24 meses de haber finalizado el contrato de trabajo, los citados

intereses se deberán reconocer desde la terminación del contrato de trabajo, en ambos casos dichos intereses se causan sobre la suma adeudada por concepto de cesantías.

En este caso, la Sala advierte que el contrato de trabajo por el cual se pretende la sanción moratoria, finalizó el 22 de abril de 2010 (f.º 50 del cuaderno del Juzgado), aceptado por la demandada al momento de descorrer el término de traslado; que la acción fue presentada el 10 de julio de 2012 (f.º 1 ibídem), es decir, luego de transcurridos 24 meses, según se observa a folio 79 del acta individual de reparto, por lo que se deberá aplicar las consecuencias que se derivan del segundo escenario.

Así las cosas, es fácil advertir que no procede la indemnización de un día de salario, tal como lo pretende el reclamante que es la sanción procedente, para cuando la demanda es presentada dentro de los 24 meses siguientes a la terminación laboral.

Por lo que, se concluye y se acredita en primera instancia que entre el demandante mí y representada existió contrato laboral a término fijo que termino conforme a la ley.

Por todo lo anteriormente expuesto, solicitamos que este honorable Tribunal, en el estudio de caso, **REVOQUE**, la sentencia proferida en primera instancia por el juzgado de Oralidad Laboral del circuito de Chiriguana, y se absuelva a mi representada **CI PRODECO S.A** y condenar en costas al demandante.

De esta manera deajo expuestos mis alegatos de conclusión.

Del señor(a) Magistrado (a),



ZABRINA DAVILA HERRERA
C.C. No. 55.306.784 de Barranquilla
T.P. No. 201.595