



JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO

Bogotá D. C., dieciocho (18) de noviembre del año dos mil veintidós (2.022)

Proceso ordinario laboral de Única Instancia No. 11001 41 05 004 2019 00798 01 de **HAWY POVEDA TRES PALACIOS** contra de **COMUNICAN S.A. - EL ESPECTADOR**.

Conforme lo dispuesto por la Sala Laboral del H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. en sentencia proferida el 1 de noviembre de 2022 dentro de la Acción de Tutela dentro del radicado No. 11001 22 05 000 2022 01487 01, procede el juzgado a decidir el recurso de apelación interpuesto por la demandada **COMUNICAN S.A. - EL ESPECTADOR** en contra de la sentencia proferida el 23 de abril de 2021, por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad.

SENTENCIA

El señor HAWY POVEDA TRESPALACIOS, identificado con la C.C. 1.013.610.791, instauró demanda ordinaria en contra de la sociedad COMUNICAN S.A. – EL ESPECTADOR con domicilio en esta ciudad y representada legalmente por su gerente el señor Wilson Santiago Díaz Castro, con el fin de que, previo el trámite de un proceso ordinario laboral de única instancia, se declare que el contrato a término fijo se terminó según los lineamientos del artículo 64 del C.S.T., que se condene a COMUNICAN S.A., a pagar la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del C.S.T., el auxilio de cesantía, sus intereses, las vacaciones, las primas legales, y el pago de aportes a seguridad social desde el 8 de mayo de 2019 al 8 de diciembre de 2019 y las costas del proceso¹.

Fundamentó sus aspiraciones en que ingresó a trabajar mediante contrato escrito a término fijo desde el 8 de mayo de 2019 al 7 de septiembre de 2019, que la labor fue prestada en forma continua, directa y personal, que el lugar del trabajo siempre fue Comunican S.A., ubicado en la Calle 103 No. 69B - 43, y se desempeñó en el cargo de oficios varios, que devengó la suma de \$1.792.675 y cumplió el horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., estando bajo el continuo mando, supervisión y subordinación de la demandada, que el motivo de la terminación del contrato fue que el vencimiento del contrato y que el mismo no se prorrogaría, que la comunicación le fue entregada el 8 de agosto de 2019, que se encontró incapacitado los días 5, 6, y

¹ Demanda y Subsanación (fls. 6 a 7 y 35)

7 del mes de septiembre de 2019, según patología que informa y finalmente, indicó que a la fecha de presentación de la demanda, el demandado no han cancelado las prestaciones sociales reclamadas, ni los aportes a pensión ni la indemnización moratoria.

La demandada fue admitida por auto del 12 de enero de 2021 y en el mismo proveído² se dispuso la notificación a la demandada por intermedio de su representante legal, actuación que cumplió mediante comunicación remitida al correo electrónico³ y una vez notificada, la demandada contestó en el curso de la audiencia oral citada para el efecto y que se celebró 14 de abril de 2021. En su pronunciamiento aceptó los numerales 2, 3 y 7 de los hechos, se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de mérito que denominó terminación de contrato a término fijo por expiración de plazo, inexistencia de terminación de contrato sin justa causa, buena fe y cumplimiento de obligaciones patronales, cumplimiento legal de las obligaciones derivadas del contrato suscrito con el contratante, la genérica o innominada y prescripción.

En la misma audiencia del 14 de abril de 2021⁴, se escucharon los interrogatorios del representante legal de la demandada y del demandante y los testimonios decretados a instancia de la demandada. Agotadas las etapas procesales pertinentes, se declaró clausurado el debate probatorio y se concedió el uso de la palabra a los apoderados para que alegaran de conclusión y, en sentencia el 23 de abril de 2021⁵, el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., dispuso declarar la existencia de un contrato de trabajo a término fijo de 4 meses entre el 8 de mayo de 2019 al 7 de septiembre del mismo año, y condenó por la indemnización por despido sin justa causa, la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. y las costas del proceso.

RECURSO DE APELACIÓN

En el curso de la audiencia de juzgamiento, el apoderado judicial de la demandada, interpuso recurso de apelación y expresó su inconformidad respecto de las condenas impuestas, indicó que no existe prohibición para que se pueda entregar con la firma del contrato la misiva de terminación y no prorroga, que el demandante supo desde de la firma del contrato que éste no se prorrogaría, insistió en que su representada siempre actuó de buena fe, por lo que no resultaba procedente la condena por indemnización moratoria aduciendo que siempre procuró el pago de la liquidación pero que fue el extrabajador quien se negó a recibirla. Argumentos que

² Folios 47 a 49.

³ Folios 74 y 75.

⁴ 11. ActaAudienciaDeReceso.pdf

⁵ 13. ActaAudienciaFallo.pdf

fueron reiterados en los alegatos allegados a este juzgado a través de memorial remitido al correo electrónico el 16 de noviembre de 2022.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Se centrará el Despacho en los puntos del recurso de apelación, en primer lugar, si se dan los presupuestos para condenar a la indemnización por despido sin justa causa y, si procede la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.

Así entonces en aras de avanzar en la respuesta al problema jurídico propuesta, resulta importante destacar que en el presente asunto no genera discusión la relación laboral que unió a las partes, que el contrato que la rigió fue a término fijo inferior a un año (cuatro meses), el cual tuvo vigencia desde el 8 de mayo al 7 de septiembre de 2019, devengando un salario de \$1.792.675 en el cargo de auxiliar de cartera⁶.

Indemnización por Despido

Para resolver el problema jurídico, es menester indicar que de antaño la jurisprudencia ha orientado que cuando se pretende la indemnización por terminación sin justa causa del contrato distribuye a cada una de las partes del proceso la carga de la prueba, al trabajador le corresponde acreditar el rompimiento del vínculo por parte del empleador y a éste a su vez, demostrado el despido, le incumbe demostrar la justa causa o el modo legal de la terminación del nexo; tal como lo ha orientado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, entre otras en las sentencias SL2148 del 13 jun. 2018 rad. 61164, SL1166 del 18 abril de 2018 rad. 46384 y SL5523 de 6 abr. 2016 rad. 41280, entre otras).

Por su parte, el contrato de trabajo a término fijo se encuentra reglado en el artículo 46 del C.S.T. que consagra:

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**

⁶ Folios 13 a 22.

inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

En ese orden de ideas, lo primero que hay que determinar, es si la demandada cumplió con la carga de informar al señor Poveda Trespalacios con antelación no inferior a 30 días, su intención de no prorrogar el vínculo.

Para el efecto, la demandada con la contestación de la demanda, aportó misiva visible al folio 105 que tiene la fecha del 7 de agosto de 2019, en la que indica:

“Esta Compañía se permite informarle que el contrato de trabajo que usted suscribió con Comunican S.A. vende el próximo 07 de septiembre de 2019 y el mismo no se prorrogara (sic).”

Así mismo, se escucharon⁷ los testimonios de ALFREDO HERRERA CIFUENTES (Coordinador de Gestión Humana) KAREN DAYANNA ACERO CARRILLO (Auxiliar de Gestión Humana) y el interrogatorio del representante legal WILSON SANTIAGO DÍAZ CASTRO, quienes al unísono manifestaron que eran políticas corporativas entregar la carta de prórroga el mismo día de la suscripción del contrato de trabajo; luego entonces, lo que se logra establecer es, tal y como lo concluyó la señora juez en su providencia, que al trabajador le fue entregada la misiva desde el momento mismo de la firma del contrato.

En este punto, resulta oportuno remitirnos a lo orientado por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia que en providencia radicada SL 2084 del 30 de mayo de 2019, con ponencia del H. Magistrado, Dr. Rigoberto Echeverri Bueno, en cual precisó:

“(...) en el interior de nuestro ordenamiento jurídico, a pesar de que el empleador goza de libertad a la hora de escoger, de acuerdo con sus necesidades, la vinculación de trabajadores por medio de contratos de trabajo a término fijo (CSJ SL3535-2015), lo cierto es que las relaciones laborales siguen teniendo vocación de permanencia y, por ello, el solo silencio de las partes frente a la expiración del plazo fijo pactado equivale a su tácita reconducción, por un periodo igual. Asimismo, para que no opere dicha prórroga automática y se finiquite definitivamente la vinculación laboral, la ley le exige a las partes la presentación oportuna del denominado preaviso o desahucio, que no es otra cosa que un escrito en el que se consigna explícitamente «...su determinación de no prorrogar el contrato...»

⁷ Audiencia 14 de abril de 2021.

Ahora bien, por los especiales e importantes efectos que tiene la referida comunicación, es necesario que se exprese por escrito y, lo más importante, que contenga clara e inequívocamente la mencionada «...determinación de no prorrogar el contrato...», pues, como ya se dijo, cualquier silencio, vacío o duda al respecto lo transforma la ley en una prórroga automática o tácita reconducción del vínculo laboral (...)”.

Ahora, como quedó establecido, es común que la empleadora, al momento de la suscripción del contrato, de una vez y en forma simultánea, comunica a sus trabajadores, y en el caso que nos ocupa, no fue distinto, la decisión de no prorrogar el contrato; práctica que si bien, y según lo adujo la empleadora no está prohibida, si desconoce el propósito que el legislador concibió con esa comunicación como es permitir al trabajador demostrar sus capacidades y las condiciones requeridas para el desempeño del cargo y la posibilidad del empleador de que, en caso de no encontrar cumplidas esas condiciones o requerimientos, pueda abstenerse de prorrogar el contrato; en ese entendido, el desconocimiento de ese plazo mínimo de antelación para comunicar la no prorroga, vulnera los derechos del trabajador pues lo priva, de entrada, de gozar de una mínima garantía de estabilidad en el empleo para el que fue contratado advirtiéndole que, vencido el plazo inicialmente acordado, con independencia de haber logrado o no demostrar sus capacidades y aptitudes, no le será prorrogado el contrato.

De esa manera, considera este sentenciador, que si bien la norma no prohíbe que el aviso de no prorroga del contrato pactado a término fijo se comunique al trabajador con una antelación superior a los 30 días antes del vencimiento, si se desconoce el propósito de esa disposición con el hecho de acompañar la comunicación a la suscripción misma del contrato, que es la situación concreta que se analiza, práctica que no puede ser avalada, pues los contratos a término fijo también merecen la vocación de permanencia en garantía del trabajador mientras él se ajuste al cumplimiento de los requerimientos legales y contractuales propios del cargo para el que fue contratado, lo contrario, sería convalidar una situación que desconoce esa garantía de permanencia mínima en el empleo y expone, como sucedió en el sub lite a un actuar caprichoso del empleador.

En este sentido, también se reprocha a la demandada que omitió recordar o reiterar la comunicación y fue solo hasta el 6 de septiembre de 2019, un día antes al vencimiento efectivo del contrato, según lo indicó el señor Alfredo Herrera Cifuentes, que la jefe inmediata del trabajador, señora Martha Giselle Melo, se comunicó telefónicamente para recordarle la terminación del nexo, pues los días 5 y 6 de septiembre de 2019, se encontraba incapacitado (audiencia 14 de abril de 2021).

Finalmente, también merece reparos y es una circunstancia que no se puede pasar por alto, que la fecha que aparece impuesta en la misiva es el 7 de agosto de 2019 que además de ser un día festivo, no corresponde a la fecha en que se quiso elaborar que fue desde la suscripción del contrato, al parecer el 8 de mayo de 2019, violando en forma flagrante el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades. Por lo que concluye este juzgador que, el no haberse preavisado la terminación en la forma prevista en el artículo 46 ibidem, el contrato se prorrogó automáticamente por el mismo término de inicialmente acordado, dando lugar a una terminación anticipada del contrato que conlleva a la condena impuesta en la sentencia que se revisa.

Indemnización Moratoria

En el mismo sentido, también cuestiona la demandada la condena por indemnización moratoria reparos que básicamente consisten en que su actuar estuvo siempre enmarcado en el principio de la buena fe y que incluso, cuando estuvo presta a cubrir la obligación a su cargo por concepto de acreencias sociales a la terminación del contrato, fue el trabajador quien se negó a recibir.

Pues bien, en este punto forzoso resulta remitirnos a lo previsto en el Art. 65 del C.S.T. modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, norma que establece que si a la terminación del contrato el empleador no paga los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos con el trabajador, tendrá a su cargo, como sanción, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta por 24 meses y si bien, esa sanción no es de aplicación automática ni inexorable, tal y como lo ha orientado la H. Corte Suprema de Justicia en numerosas providencias, para abstenerse de imponerla el operador judicial deberá establecer que el empleador actuó de buena fe o que su omisión obedeció, entre otras circunstancias, a la interpretación equivocada de una norma.

En el caso que nos ocupa, se impone entonces la necesidad de analizar las circunstancias particulares, a la luz de los planteamientos de la demandada, que insiste en que la condena impuesta desborda cualquier criterio de razonabilidad pues el supuesto fáctico y jurídico para absolverla, como es la buena fe en su actuar, quedó plenamente demostrado.

En ese sentido, es claro que el principio de la buena fe, en materia laboral equivale a una convicción razonable de parte del empleador de no deber, pero no puede ser una creencia cualquiera sino una debidamente fundada y que se puede definir como la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude, que requiere además que el comportamiento omisivo no haya redundado en un

desconocimiento o vulneración de los derechos del trabajador. En consecuencia, la buena fe que debe asistir al empleador gira, entre otros aspectos, en determinar la conducta que asumió en su condición de deudor obligado, para el momento de la terminación del nexo laboral, razón por la cual, corresponde a éste demostrar que, actuó con rectitud, lealtad y honestidad.

De lo expuesto, se tiene que el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, establece como principal supuesto para imponer la sanción que al momento de la terminación del contrato no se cubran al trabajador la totalidad de los salarios y prestaciones sociales adeudados y que den lugar a la sanción; situación que en este caso se presentó por lo que se analizarán esas circunstancias, así mismo, si la conducta del empleador obedeció a razones que puedan ser atendibles.

Así entonces, al remitirnos a las documentales obrantes en el expediente, se observa que, luego de la terminación del contrato, acaecido el 7 de septiembre de 2019, la demandada acudió al pago por consignación previsto en el numeral 2 del artículo 65 del C.S.T., ante la imposibilidad o la renuencia de recibir que le atribuye al extrabajador; se advierte además que el pago se hizo mediante consignación en la cuenta de depósitos judiciales del Banco Agrario S.A., el 18 de septiembre de 2019, por valor de \$ 1.659.686, según se corrobora con la copia del formato de consignación título No. 400100007374866⁸; obra además la constancia de Servicios Postales Nacionales del 16 de diciembre de 2020 sin que tenga nombre y/o sello de quien recibe (fl. 119).

Así mismo, se dispuso, en virtud a la prueba de oficio decretada por la señora juez de única instancia en audiencia del 14 de abril de 2021⁹, allegar al expediente las diligencias de “PAGO POR CONSIGNACIÓN” repartidas al Juzgado Tercero (3) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., bajo el No. 2021-048 que da cuenta de que el depósito judicial constituido el día 18 de septiembre de 2019, se sometió a reparto el 24 de febrero de 2021 (fl. 26 05. Pruebas.pdf) y que, por auto del 26 de marzo siguiente, se autorizó el pago a su beneficiario el señor Poveda Trespalacios (fls. 36 y 37 05. Pruebas.pdf).

Así las cosas, si bien la demandada defiende su conducta y la enmarca en un actuar de buena fe, lo cierto es que, solo hizo efectiva la consignación del título de depósito judicial 10 días después de la finalización del contrato y si bien el procedimiento de pago por consignación está previsto en la ley, también lo es que sus efectos para liberar al empleador de cualquier responsabilidad derivada de la falta de pago

⁸ 05. Pruebas.pdf (fl. 6)

⁹ 11. ActaAudienciaDeReceso.pdf

oportuno de las acreencias sociales adeudadas, no se queda ahí sino que solo se obtienen cumpliendo con el deber de enterar en debida forma o, por lo menos procurando a través de los medios a su alcance comunicar al trabajador del pago efectuado y sin que hubiese podido, en este escenario procesal, explicar con razones atendibles, porqué solo fue hasta el 24 de febrero de 2021 que sometió a reparto de los juzgados laborales de pequeñas causas las diligencias de pago de manera que, esa omisión no hubiese sido vista por la falladora laboral como tendiente a desconocer o birlar los derechos del extrabajador y que conllevó a imponer la condena que se ataca, actuar que, en sede de este recurso de alzada, difícilmente puede ser interpretada en otro sentido.

Y en este punto, resulta oportuno remitirnos al criterio asentado por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, que en relación al tema que no ocupa, en providencia SL 2175 del 24 de mayo de 2022 con ponencia del Magistrado Dr. Omar Ángel Mejía Amador precisó el alcance, procedimiento y consecuencias jurídicas del pago por consignación y sus efectos como medio para liberar de obligaciones en materia laboral, en los siguientes términos:

“...ii) Pago por consignación

En sentencia CSJ SL 4400 de 2014 la Corte precisó cuando una consignación judicial es plenamente válida en relación con el trabajador reclamante, de la siguiente manera:

El pago por consignación es un acto complejo que supone la sucesión de varios pasos, comenzando por el depósito mismo en el Banco Popular, siguiendo por la remisión del título al Juzgado Laboral y concluyendo con la orden del juez aceptando la oferta de pago y disponiendo su entrega, acto este último que reviste gran importancia frente al problema de la mora en los eventos en que el juez se ve impedido de disponer la entrega por circunstancias imputables a la responsabilidad del deudor o consignante.

Para que el pago por consignación produzca sus efectos plenamente liberatorios es indispensable que alcance el efecto de dejar a disposición del beneficiario la suma correspondiente y ello se logra mediante la orden del juez ordenando lo pertinente. Sólo en tal momento debe tenerse por cumplida la condición para que cese el efecto de la indemnización moratoria, salvo que la razón por la cual no se produzca esa orden no sea imputable a responsabilidad del consignante” (Sentencia 11 de abril de 1985).

Y en providencia CSJ SL de 20 oct 2006, rad. 28.090, la Sala dispuso:

Importa precisar que no resulta suficiente que la empleadora consigne lo que debe, o considera deber, por concepto de salarios y/o prestaciones de

quien fue su trabajador, en los términos del artículo 65 del C. S. del T., sino que es su obligación notificarle o hacerle saber de la existencia del título y del juzgado a donde puede acudir a retirarlo, porque, de no obrar así, es lógico entender que no actuó con buena fe, lo que es lo mismo, que su responsabilidad se entiende extendida hasta dicho momento...”

Resulta evidente entonces que el actuar de la sociedad demandada en el presente caso, no se enmarca dentro de la buena fe que pregona como principal soporte de su recurso, circunstancias que se ajustan a las que fueron objeto de análisis en la providencia citada, por lo que coincide este sentenciador con lo resuelto por la señora Juez en su providencia, razones que resultan suficientes para confirmar, en su integridad, la decisión que se revisa. Costas en esta instancia a cargo de la demandada, toda vez que el recurso de alzada no salió avante.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 23 de abril de 2021 por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, por las razones expuestas.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandada y a favor del demandante. Las fijadas en la sentencia de primer grado se confirman. Fíjense como agencias en derecho la suma de \$400.000, las cuales deberán ser incluidas en la liquidación de costas.

TERCERO: Devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Por Secretaría notifíquese a las partes la presente providencia, por Sistema Siglo XXI y publíquese en los estados electrónicos para su consulta.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

EL JUEZ,



ALBEIRO GIL OSPINA

NJM

JUZGADO 17 LABORAL DEL
CIRCUITO DE BOGOTÁ

La presente providencia se notifica
por anotación en el Estado No. 198 de
fecha 21/11/2022



HEIDY LORENA PALACIOS MUÑOZ
SECRETARIA