

JUZGADO VEINTICUATRO (24) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ



Carrera 7 Nro. 12C-23 Piso 09 Edificio Nemqueteba

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA

RADICACIÓN: 11001-41-05-005-2022-00473-01

DEMANDANTE: JULIETH JOHANNA MELO SALAZAR.

DEMANDADO: HEINZ DIENES S.A.S.

ACTUACIÓN: SENTENCIA RESUELVE GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA - CONFIRMA.

Bogotá D.C., catorce (14) de julio de dos veintitrés (2023)

SENTENCIA

Revisa este Juzgado la sentencia proferida el diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintidós (2022), por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

ANTECEDENTES

La señora **JULIETH JOHANNA MELO SALAZAR** promovió demanda ordinaria laboral de única instancia contra la sociedad **HEINZ DIENES S.A.S.**, con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, vigente entre el 15 de febrero al 11 de junio de 2022, el cual terminó unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador; en consecuencia, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del C.S.T., en la suma de \$4.800.000, junto con los intereses moratorios y/o la indexación a la que hubiere lugar.

Como fundamento material de sus pretensiones, la parte actora pone de presente los hechos narrados a folio 03 del archivo 01 del expediente digital, donde en síntesis señaló, que celebró con la demandada contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, el pasado 15 de febrero de 2022, en virtud del cual desempeñó el cargo de Secretaría - Oficios Varios y devengó como último salario la suma de \$1.200.000 mensuales, el cual finalizó sin justa causa el 11 de junio de 2022, adeudándose la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Notificada en legal forma la demandada, se citó para audiencia de que trata el artículo 72 del C.P.T. y de la S.S., en la que dicha sociedad dio contestación a la demanda, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones, con excepción de las referentes a la existencia del contrato de trabajo y los extremos temporales; en cuanto a los hechos aceptó los relacionados en los ordinales 4.1, 4.2, 4.3, 4.3.1 y 4.4 (sic), atinentes a la vinculación de la demandante con la demandada mediante contrato de trabajo a término fijo, extremos temporales, cargo para el que fue contratada la demandante y

último salario devengado. En su defensa formuló las excepciones que denominó: **COBRO DE LO NO DEBIDO, DOLO DEL DEMANDANTE, BUENA FE y LA INNOMINADA.**

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento en decisión objeto de consulta dispuso **ABSOLVER** a la demandada **HEINZ DIENES S.A.S.** de todas y cada una de las pretensiones formuladas por la señora **JULIETH JOHANNA MELO SALAZAR.**

Para arribar a tal conclusión, el *a-quo*, luego de establecer que dentro del proceso no existía discusión frente a la existencia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, vigente en el período del 15 de febrero al 11 de junio de 2022, a través del cual desarrolló el cargo de Secretaria - Oficios Varios y devengó como salario la suma de \$1.2000.000, determinó que el problema jurídico se centraba en establecer si a la ex trabajadora le asistía derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa o si en caso contrario, le asistía razón a la parte demandada.

Al respecto, concluyó que conforme con el artículo 46 del C.S.T., el empleador estaba en la obligación de comunicar el preaviso con una antelación no inferior a 30 días calendario [termino que debía ser contabilizado desde el día en que se notifica la comunicación de no prórroga del contrato hasta el día anterior del vencimiento del término pactado]; así, en el asunto *sub examine*, aseguró que el preaviso fue presentado dentro de los términos de ley, comoquiera que desde la fecha de notificación del preaviso *-14 de mayo de 2022-* y un día antes de terminarse la relación laboral *-14 de junio de 2022-*, transcurrió el término legal, advirtiendo que debían ser contabilizados los días 12, 13 y 14 de junio de esa misma calenda, toda vez que se le reconoció y pago la indemnización correspondiente.

DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Por reparto realizado el 21 de noviembre de 2022, le correspondió al Despacho conocer de las presentes diligencias, razón por la cual, mediante proveído de fecha 21 de marzo de 2023, se admitió el Grado Jurisdiccional de Consulta y se ordenó correr traslado a las partes para que en el término común de cinco (5) días, remitieran los alegatos de conclusión al correo electrónico del Despacho jlat024@cendoj.ramajudicial.gov.co.

Dentro del término concedido ninguna de las partes presentó alegaciones, por lo que mediante proveído del 03 de mayo de 2023 se procedió a señalar fecha para resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta.

Expuestas así las cosas y no observándose causal de nulidad que invalide lo actuado procede este Despacho a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la referida decisión previas las siguientes:

CONSIDERACIONES

Atendiendo las circunstancias relevantes del pleito, la controversia gravita en determinar si hay o no lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa,

examinando para el efecto si el preaviso se realizó dentro del término previsto en el artículo 46 del CST.

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el caso bajo estudio como lo concluyó el *a quo*, no fue materia de discusión la existencia de la relación de trabajo que unió a las partes en contienda, pues, aquellas coinciden en que las unió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, vigente entre el 15 de febrero de 2022 hasta el 11 de junio de 2022, con ocasión del cual la promotora de la litis desempeñó el cargo de Secretaria - Oficios Varios, percibiendo como asignación mensual la suma de \$1.200.000, circunstancias que fue aceptada por la sociedad convocada a juicio desde la contestación a la demanda al admitir como ciertos los hechos 4.1, 4.2, 4.3, 4.3.1 y 4.4 (sic), lo que se corrobora con la certificación laboral expedida por el empleador de fecha 02 de mayo de 2022 visible a folio 8 del archivo 01, copia del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año que aparece de folios 9 a 11 del archivo 10 y copia de la liquidación final visible a folio 7 del archivo 01 y folio 13 del archivo 10 del expediente digital.

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Ahora, para resolver el problema jurídico planteado, se hace necesario recordar que la promotora de la litis pretende se declare la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, al no haberse comunicado el preaviso dentro del término establecido el artículo 46 del C.S.T., pretensión a la que se opone la convocada, con fundamento en que como empleador dio aviso de la no renovación del contrato de trabajo para un nuevo período.

En este orden y a fin de resolver el asunto, el Despacho se remite a lo dispuesto en el artículo 46 del C.S.T. que en lo pertinente dispone:

«Artículo 46. Subrogado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990. 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 de 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 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 inferir a un (1) año, y así sucesivamente.*

[...]».

Norma de la que fácil resulta colegir que, el empleador debe informar con treinta (30) días de antelación a la fecha de vencimiento del contrato de trabajo su decisión de no

prorrogar el mismo, evento en el cual, no hay lugar al pago de la indemnización, pues la terminación por expiración del plazo fijo pactado se considera legal al tenor del literal c) del artículo 61 del C.S.T.; sin embargo, si el empleador omite el preaviso se entenderá prorrogado el contrato de forma automática, y en ese orden de ideas, de terminarse antes de cumplirse el tiempo de vigencia, el trabajador tendría derecho al pago de la indemnización equivalente al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato, como enseña el artículo 64 *ibidem*.

Ahora, debe recordarse que para que el preaviso produzca efectos, este debe ser claro y concreto, de manera que en él se exprese de forma inequívoca la decisión de no renovar el contrato; así lo ha enseñado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2084 del 30 de mayo de 2019, M.P. Rigoberto Echeverry Bueno, en la que precisó:

«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».

Por otra parte, es muy importante tener claridad en cuanto a la forma de contabilizar el término de los treinta (30) días, dado que el preaviso se puede notificar con más de treinta (30) días de anticipación, pero nunca en un lapso inferior, así, lo primero que se debe aclarar es que dicho término debe ser contabilizado de corrido, es decir calendario, como lo enseña nuestro órgano de cierre en sentencia SL21039 del 21 de noviembre de 2017, M.P. Santander Rafael Brito:

«Ahora, en lo que se relaciona con los preavisos y demás situaciones que emergen del vínculo laboral, esta Sala de la Corte, de manera pacífica y reiterada, ha sostenido que los plazos de días que correspondan a la relación jurídica, incluyen todas las fechas del calendario, en la medida que esta es continuada y su desenvolvimiento no para con los festivos o feriados, los que no producen los efectos de suspensión o de terminación, dado que estos tan solo constituyen días de descanso obligatorio».

Además, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencias SL986 de 2020 y CSJ SL4713 de 2021, en punto al tema explicó:

«Así las cosas, sobre la intelección que se le debe dar al precepto normativo, nuestro órgano de cierre, se ha manifestado en el sentido de que en el plazo establecido para el preaviso se deben tener en cuenta los días calendario, como quiera que las relaciones de trabajo se ejecutan día a día, incluso en los días de descanso dominical y festivo, debido a que estos se suman para efectos laborales, por lo que el nexo subordinado tiene una característica especial y es que continuó, no se suspende o termina en días inhábiles, sino que operan los descansos remunerados».

Bajo ese contexto, descendiendo al caso bajo estudio, como se indicó en precedencia no fue materia de controversia que el contrato de trabajo que existió entre la señora JULIETH JOHANNA MELO SALAZAR y la sociedad HEINZ DIENES S.A.S, se celebró el 15 de febrero de 2022 por un término de cuatro meses, lo que permite colegir sin duda alguna que el mismo finalizaba el 14 de junio de 2022 y así se indicó en el contrato de trabajo (folio 9 a 10 del archivo expediente digital), y si ello es así, los treinta (30) días de anticipación con los que contaba el empleador para comunicar a su trabajadora la intención de no prorrogar el vínculo y, por el contrario, dar por terminado el mismo, vencía el 15 de mayo de la anotada anualidad, de suerte que si no le informó antes de esta fecha o en esa fecha, deberá entenderse que el contrato se renovó por un periodo igual al inicialmente pactado.

En este orden de ideas, una vez examinado en su conjunto el material probatorio que milita en el expediente, se advierte que la llamada a juicio, en efecto, comunicó a la señora **JULIETH JOHANNA MELO SALAZAR** el 14 de mayo de 2022, su decisión de no renovar el contrato suscrito con ella, situación de la que da cuenta la comunicación visible a folio 11 del archivo 10 del expediente digital, en la cual la demandante estampó su firma pura y simple al margen inferior derecho, sin manifestación o reparo alguno, gozando así, de plena autenticidad, no sólo porque quienes lo rubricaron no desconocieron haberlo hecho, sino porque tampoco fue tachado o refutado de falso su contenido, dando por consiguiente fe de lo allí expresado como lo establecen los artículos 244 y 255 del C. G. del P.; a lo anterior, se aúna que la demandante en el interrogatorio de parte confesó al dar respuesta a la primera pregunta que había recibido el 14 de mayo de 2022, carta de notificación de no renovación del contrato de trabajo.

Es por lo anterior, que no procede la solicitud encaminada a obtener el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, por la potísima razón de que la parte demandada actuó conforme lo prevé el artículo 46 del C.S.T., esto es, comunicó a la trabajadora dentro de los treinta (30) días anteriores a la terminación de la prórroga del contrato, su decisión de no prorrogar el mismo, de ahí que, si bien fue un acto unilateral por parte del empleador el no continuar prorrogando el contrato de trabajo, lo cierto es que esta decisión obedeció a una facultad especial conferida por el literal c) del artículo 61 del C.S.T. que permite el finiquito de la relación por vencimiento del plazo fijo pactado, conclusión que no varía aún por el hecho de haberse terminado el contrato de trabajo el 11 de junio de 2023, conforme con lo comunicado en misiva visible a folio 12 del archivo 10 del expediente digital, pues, aquella no tiene la fuerza suficiente para entender o presumir que la sociedad demandada cambió la determinación inicial de no prórroga del contrato a su vencimiento, habida cuenta que, al terminarse el contrato de trabajo a término fijo antes de cumplirse el tiempo de vigencia, el trabajador tendría derecho al pago de la indemnización equivalente al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato, como enseña el artículo 64 del C.S.T. y como en efecto ocurrió.

Por estas potísimas razones, se confirmará la decisión consultada proferida el diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintidós (2022), por el Juzgado Quinto (5°) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

COSTAS

Sin lugar a condena en costas en esta instancia por no haberse causado. Las de primera instancia se mantendrán incólume.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTICUATRO 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 consultada proferida el (17) de noviembre de dos mil veintidós (2022) por el Juzgado Quinto (5º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., , de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

TERCERO: Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

NOHORA PATRICIA CALDERÓN ÁNGEL
JUEZ

Firmado Por:
Nohora Patricia Calderon Angel
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 024
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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

Código de verificación: **cffb408a7e3a3ad790c514b44070b58d9d0de0b6fad8c849bcd12aecb1c631bc**

Documento generado en 14/07/2023 06:39:35 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>