



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER  
PÚBLICO  
JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín (07) de octubre dos mil veintidós (2022)

Proceso	Proceso ordinario laboral de única instancia
Demandante	MAURICIO RAMON DURANGO MONTOYA
Demandado	PUNTO CALIENTE SA
Radicado	05001 41 05 003 2020 00169 01
Instancia	Segunda (Consulta)
Providencia	Sentencia
Temas y subtemas	Indemnización por despido injusto
Decisión	RECOVA SENTENCIA

### ANTECEDENTES

El demandante MAURICIO RAMON DURANGO MONTOYA, presentó demanda en proceso ordinario laboral de única instancia en contra de PUNTO CALIENTE SA, reclamando que se condene a la accionada a pagar la indemnización por despido injusto.

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, quien el 09 de septiembre de 2020, profirió auto admisorio y programó fecha para llevar a cabo la diligencia prevista por el artículo 72 del C.P. del T. y de la S.S.

Posteriormente, llegado el día de la diligencia, se admitió la contestación a la demanda, luego de lo cual, se llevaron a cabo las etapas: obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio, decreto de pruebas, trámite y juzgamiento.

En la citada audiencia, se decidió absolver a la demandada de todas las pretensiones invocadas por el actor, a quien condenó en costas, para luego ordenar que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta.

### TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Por reparto correspondió el presente asunto a este despacho judicial, quien, por auto del 26 de septiembre de 2022, avocó conocimiento y se dispuso correr traslado a las partes por el término de cinco (5) días, previo a resolver de fondo.

Dentro del término antes aludido, ninguna de las partes del proceso presentó alegatos de conclusión.

Al llegar a este punto, en el que se encuentra clausurado el debate probatorio en las presentes diligencias, se torna necesario resolver de fondo en esta instancia, pues no se

observa causal de nulidad que pueda llegar a invalidar lo actuado, y se encuentran establecidos los presupuestos de la acción, como son, demanda en forma, capacidad para ser parte y comparecer en el proceso, así como competencia para conocer de la litis.

En este orden de ideas, procede el Despacho a decidir, teniendo en cuenta las siguientes,

## **CONSIDERACIONES**

Empieza por destacar esta judicatura, que cuenta con competencia para conocer del presente asunto, en virtud del grado jurisdiccional de consulta previsto por el artículo 69 de C.P. del T. y de la S.S., a pesar de tratarse de un proceso ordinario laboral de única instancia, en la medida que fue proferida una decisión totalmente adversa al pensionadodemandante, por lo que se dan los presupuestos de la Sentencia C-424 de 2015.

### **Problema jurídico o delimitación del conflicto**

Corresponde establecer si la empresa demandada PUNTO CALIENTE SA, preavisó en los términos del artículo 46 del C.S.T al trabajador MAURICIO RAMON DURANGO MONTOYA, para dar por terminada la relación laboral suscrita entre ellos en los términos del contrato de trabajo que los regía-

En caso que el primer interrogante se resuelva positivamente para la parte actora, se procederá a determinar si hay lugar a acoger o no las pretensiones indicadas en el escrito de demanda.

### **Presupuestos facticos:**

De acuerdo con la demanda y contestación que milita en el plenario, es posible resaltar lo siguiente:

### **Demanda**

1. El demandante se vinculó laboralmente a la empresa demandada el 01 de febrero de 2017, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por un periodo inicial de 3 meses, para desempeñar las funciones de Auxiliar de oficina.
2. Indica que el demandante el salario ascendía a \$900.00 mensuales.
3. Indica que el día 30 de abril de 2017 le fue terminado el contrato de trabajo, sin que le fuera realizado el correspondiente preaviso en los términos del artículo 46 del C, S. del Trabajo.

### **Respuesta a la demanda**

1. Mediante contestación allegada al proceso, la entidad demandada indica que no son cierto los hechos presentados por el actor, toda vez que el día 29 de marzo de 2017, fue enviado al trabajador el correspondiente preaviso, cumpliendo con ello los requisitos señalados en el artículo 46 del C, S. del Trabajo.
2. Propone como excepciones de fondo existencia de preaviso legal y oportuno, prescripción, compensación.

### **Tesis del Juzgado de conocimiento:**

Mediante sentencia proferida el 06 de septiembre del año 2022, el juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales absolvió a la sociedad demandada argumentando, que, al interior del plenario, existía documento contentivo del preaviso realizado al trabajador, el cual no fue tachado de falso de manera oportuna, razón por la cual es menester darle valor probatorio.

### **Tesis de este Despacho. caso concreto y presupuestos normativos**

Para este Despacho, una vez analizada la demanda, su contestación, los medios exceptivos de la parte demandada, y los argumentos esgrimidos por la ad quo en la sentencia proferida en día 06 de septiembre de 2022, concluye que es necesario REVOCAR EN SU INTEGRIDAD la decisión proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, por las razones que a continuación se expone.

Verificada cada una de las situaciones fácticas expuestas en el presente asunto, se hace necesario acudir a lo normado en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual en su artículo 46 el cual señala:

**ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO.** <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> *El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.*

1. *Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*

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

**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.*

De la norma en cita, puede concluirse, que cuando se suscriben contratos de trabajo a término fijo, es requisito indispensable para que se materialice la terminación del vínculo laboral, que el empleador, preavise al trabajador con un término no inferior a 30 días, que el contrato de trabajo, no será renovado, y, por tanto, terminará de manera definitiva al vencimiento del plazo.

De no cumplirse el requisito anterior, dicha terminación se tornará ineficaz, y el contrato se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado.

Así mismo, se hace indispensable, en el caso bajo estudio, aplicar el principio de la carga dinámica de la prueba, el cual dispone que quien esté en una situación más favorable para allegar las pruebas necesarias para resolver la litis, deberá allegarlas oportunamente al proceso, en este sentido el artículo 167 del Código General del Proceso señala:

#### **Código General del Proceso Artículo 167. Carga de la prueba**

*Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.*

*No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte,*

*distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.*

*Cuando el juez adopte esta decisión, que será susceptible de recurso, otorgará a la parte correspondiente el término necesario para aportar o solicitar la respectiva prueba, la cual se someterá a las reglas de contradicción previstas en este código.*

*Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba.*

Finalmente, en aras de realizar el análisis probatorio de la prueba documental allegada, es necesario traer a colación lo consagrado en el artículo 253 el Código General del Proceso, el cual consagra:

**ARTÍCULO 253. FECHA CIERTA.** *La fecha cierta del documento público es la que aparece en su texto. La del documento privado se cuenta respecto de terceros desde que haya ocurrido un hecho que le permita al juez tener certeza de su existencia, como su inscripción en un registro público, su aportación a un proceso o el fallecimiento de alguno de los que lo han firmado.*

Norma anterior, que nos permite determinar la fecha cierta de los documentos, y con ello, la fecha en la que los mismos, empiezan a producir efectos jurídicos para quienes los suscriben.

### **Del caso concreto y el análisis probatorio**

Frente al caso particular que pone en conocimiento el señor MAURICIO RAMON DURANGO MONTOYA, en el que pretende se condene a su ex empleador PUNTO CALIENTE SA al pago de la indemnización por despido injusto, por haberse prorrogado el contrato de trabajo, se puede analizar lo siguiente:

De la prueba aportada de manera legal y oportuna al proceso, se puede concluir que, en efecto, a las partes las regia un contrato de trabajo, que cumplía a cabalidad con todos los requisitos consagrados en el artículo 23 del C.S de T, el cual se encontraba escrito, era a término fijo y con un periodo de duración inferior a un año, específicamente de 3 meses.

Ahora bien, frente al problema jurídico que se plantea, en el cual existe oposición de las partes frente a la existencia o no del preaviso legal por parte del empleador, encuentra este Despacho, que si bien la parte demandada, con su escrito de contestación, aportó un documento cuyo contenido tiene como fin preavisar la no renovación del contrato de trabajo al señor MAURICIO RAMON DURANGO MONTOYA, para este despacho, y en atención al libre convencimiento del juez frente a las pruebas aportadas, dicho documento no cuenta con la fuerza probatoria para dar por sentado que en efecto, el trabajador fue preavisado de manera oportuna y por tanto, difiere del análisis realizado por el Ad quo.

El preaviso consagrado en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, es un documento solemne, que debe cumplir con los requisitos señalados en la norma, para que el mismo, pueda gozar de eficacia, y con ello producir efectos jurídicos.

Analizado en detalle el documento allegado por la demandada, con fecha de elaboración 29 de marzo de 2017, el despacho no logra formarse con plena convicción, que el documento realmente haya sido conocido por el trabajador y mucho menos que se le haya notificado dentro del término señalado en la norma en cita.

Sea lo primero advertir, que, al empleador, le es exigible actuar con absoluta diligencia, dado que la ambigüedad, la duda o la falta de prueba fehaciente, se resolverá por mandato constitucional en favor del trabajador.

Nótese en primer lugar, que, si bien el documento tiene como fecha 29 de marzo de 2017, ello obedece a la fecha de elaboración, sin que se pueda presumir del mismo, que dicha fecha es igual o coincide con la fecha de notificación al trabajador, la cual debe ser clara, expresa y libre de duda, ello, por cuando la misma determina la eficacia del preaviso, y al observar el documento, de ninguna forma se puede inferir, que el trabajador, haya recibido el documento, y menos aún la fecha de notificación o de recibo del aviso.

Así las cosas, de conformidad con el artículo 253 de Código General del Proceso, se determina como fecha cierta del documento privado, aquella que le permita al juez establecer su existencia, y en el caso que nos ocupa, se reitera, no es posible deducir la fecha exacta en la que el trabajador conoció el contenido del documento, siendo esta una carga exclusiva del empleador, pues es quien debe probar, que el preaviso se realizó dentro del término legal, advirtiendo que jurídicamente existe una diferencia fundamental entre la fecha de creación de un documento, y la fecha en que se suscribe el mismo.

Llama además la atención, la estructura misma que contiene el escrito de preaviso, pues se observa que el empleador, dispone un espacio claro, determinado y visible, para que el mismo sea suscrito por el jefe inmediato y por un testigo, sin embargo, no existe dicho espacio para que el trabajador, que es el destinatario de la comunicación, pueda suscribir el mismo, manifestar con ello el conocimiento acerca del contenido, y entenderse con ello preavisado en legal forma.

Si bien la norma no consagra un formalismo en cuanto a la estructura del escrito de preaviso, si exige que el mismo sea notificado al trabajador por escrito, siendo prudente y diligente que de ello obre constancia, pues en caso de existir controversia entre la existencia o no del mismo, debe probarse suficientemente por parte del empleador, sobre quien recae la carga de la prueba, que el preaviso fue realizado dentro del término oportuno y conocido en debida forma por el trabajador.

Si bien existe libertad probatoria, y las partes pueden probar los hechos que alegan a través de diversos medios, para efectos del presente proceso, solo se allegó como prueba del preaviso, el documento señalado, sin que se aportaran otras pruebas que pudieran ser valoradas por el juez y que le permitieran acoger la tesis de la demandada.

Es importante señalar, que, si bien se practicaron interrogatorios de parte, en ninguno de los casos se logró la confesión, por tanto, dicha prueba no contribuye a desatar la presente litis.

Es por ello, que al ser el documento en cita, el único encaminado a probar el preaviso de no renovación del contrato de trabajo, se reitera, que para este Despacho, no se puede extraer del mismo, la conclusión inequívoca, que el trabajador conoció su contenido en un término no inferior a 30 días antes del vencimiento del plazo del contrato de trabajo, y por tanto, al no tener la fuerza probatoria suficiente, no se puede

dar por sentado que se ha cumplido a cabalidad lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo.

Igualmente, si bien el ad quo desestimó la procedencia del trámite de la tacha de falsedad propuesta por el apoderado de la parte demandante, por no cumplir con los requisitos consagrados en el artículo 269 del Código General del Proceso, no puede pasar por alto este Despacho, que en efecto, la forma en la que se suscribe el documento por parte del que presuntamente sería el trabajador, no guarda relación alguna con la forma en la que el señor MAURICIO RAMON DURANGO MONTOYA, suscribió los demás documentos que obran en el proceso, tales como el contrato de trabajo y el poder para demandar.

Estamos entonces, frente a un documento del que no se puede extraer fecha de notificación, o en los términos del artículo 253 del C.G.P, la fecha cierta, y solo cuenta con una palabra manuscrita de manera escueta, en la parte inferior derecha del documento, de la cual se lee la palabra "Mauricio", sin más información y sin que se pueda individualizar plenamente quien y cuando lo suscribió, y para este Despacho, no puede resolverse vía presunción, que se trata del trabajador demandante.

Por lo anterior, y pese a que la tacha de falsedad propuesta por la parte demandante no cumplió con los requisitos de forma, la jurisdicción laboral y de seguridad social, es de orden público, y busca en todo caso, más allá de la verdad procesal, la realidad material, es decir, hallar la verdad en los hechos acontecidos.

Esta situación ameritaba que, en uso de las facultades del Juez, se acudiera a herramientas, experticias y en general pruebas oficiosas, que permitiera esclarecer los hechos, a fin de determinar, si dicha caligrafía provenía o no del trabajador, ello en virtud de las controversias que giraban en torno a ello, y que en últimas era en su máxima expresión, el problema jurídico a resolver.

Sin embargo, al no ser la duda sobre la firma plasmada en el documento, el único reproche realizado al preaviso, no se hace necesario acudir a dichas facultades oficiosas, pues como se ha venido sosteniendo, aun cuando el documento efectivamente provenga del trabajador, para este Despacho, no resulta claro la fecha en la que fue recibida la comunicación por parte del trabajador, duda probatoria que se resolverá en favor del señor MAURICIO RAMON DURANGO MONTOYA.

Así las cosas, se declarará que el señor MAURICIO RAMON DURANGO MONTOYA no fue preavisado en debida forma, previo a la terminación del contrato de trabajo por parte de la sociedad PUNTO CALIENTE SA y por tanto dicho contrato, se entiende prorrogado por un periodo igual a la inicial, esto es, hasta el 30 de julio de 2017.

De esta manera, la sociedad PUNTO CALIENTE SA, adeuda al actor la indemnización por despido injusto en los términos del inciso tercero del artículo 64 del C.S.T, esto es el pago de los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para el vencimiento del término del contrato.

Ahora, frente a las excepciones propuestas por el demandado, no se declara la compensación porque no se acredita suma alguna que deba ser compensada.

Frente a la excepción de prescripción, si bien la relación laboral terminó el día 30 de

abril de 2017, la demanda fue presentada el día 10 de marzo de 2020, encontrando por lo tanto que la demanda fue presentada antes de que transcurrieran los tres años señalados en el artículo 488 del C.S.T.

#### LIQUIDACION:

Teniendo en cuenta que se acreditó como salario devengado por el actor la suma de \$900.000 mensuales, dicha suma será la tenida en cuenta para realizar la liquidación, así las cosas, teniendo en cuenta que la terminación acaeció el día 30 de abril de 2017 y el contrato se encontraba prorrogado hasta el 30 de julio de 2017, la demandada deberá reconocer por concepto de indemnización 90 días de salario, correspondiente al tiempo faltante para la terminación del contrato de trabajo, los cuales ascienden a la suma de DOS MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS (\$ 2'700.000).

Indexación: Con el objeto de mantener el poder adquisitivo del dinero, la suma adeudada por la demandada por concepto de indemnización por despido injusto deberá ser indexada desde el día 01 de mayo de 2017, hasta la fecha en la que real y efectivamente pague dicho concepto.

Costas: En primera instancia a cargo de la parte demandada, en esta no se causaron por ser conocido el proceso en Grado Jurisdiccional de consulta.

Por los argumentos esbozados, este Despacho concluye que es necesario REVOCAR EN SU INTEGRIDAD la sentencia conocida en grado Jurisdiccional de Consulta.

#### **DECISIÓN**

En virtud de lo expuesto anteriormente, el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **FALLA**

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de única instancia, emitida dentro del proceso promovido por MAURICIO RAMON DURANGO MONTOYA identificado con CC 71.314.149 contra PUNTO CALIENTE SA identificada con NIT 811023238-7, de cara a lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: DECLARAR que al señor MAURICIO RAMON DURANGO MONTOYA no le fue preavisado en debida forma la no renovación del contrato de trabajo por parte de la sociedad PUNTO CALIENTE SA, y, por tanto, dicho contrato de trabajo, se renovó por un periodo igual a la inicial, esto es, hasta el 30 de julio de 2017.

TERCERO: DECLARAR que la sociedad PUNTO CALIENTE SA, adeuda al actor la indemnización por despido injusto en los términos del inciso tercero del artículo 64 del C.S.T, esto es el pago de los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para el vencimiento del término del contrato.

CUARTO: CONDENAR a la PUNTO CALIENTE SA al pago de la suma de DOS MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS (\$ 2.700.000) por concepto de indemnización por despido en favor del demandante.

QUINTO: CONDENAR a la PUNTO CALIENTE SA al pago de la indexación de la suma reconocida por concepto de indemnización por despido injusto, desde el 01 de mayo de

2017, hasta la fecha en la que se efectúe el pago ordenado.

SEXTO: Costas en primera instancia a cargo de la demandada. Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

SÉPTIMO: Se ORDENA la remisión del expediente al juzgado de juzgado de origen.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal line extending to the right.

JOSE DOMINGO RAMIREZ GOMEZ

JUEZ