



ACTA NUMERO 238

REPUBLICA DE COLOMBIA – RAMA JURISDICCIONAL
JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE SANTIAGO DE CALI
AUDIENCIA PARA LLEVAR A CABO EL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

DILIGENCIA DE AUDIENCIA PÚBLICA 419

En Santiago de Cali, siendo las 08:30 AM del día 12/12/2022, fecha fijada en auto anterior se constituye en audiencia pública el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Santiago de Cali, dentro del proceso propuesto por: **CARLOS ANDRES CABARCAS VIDAL** contra la **SEGURIDAD SEGAL LTDA EN REORGANIZACION**. El proceso se encuentra identificado bajo la radicación No. **76001-41-05-002-2019-00642-01**, proveniente del Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Santiago de Cali.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 04 de junio de 2020, retomado como legislación permanente a través de la ley 2213 de 2022, se estableció que las sentencias que se expidan en sede de consulta, se deberán realizar por escrito, a lo cual se dispone en cumplimiento este despacho judicial.

OBJETO DE LA AUDIENCIA. Llevar a cabo la audiencia en Grado Jurisdiccional de Consulta en cumplimiento de la Sentencia de la Corte Constitucional C - 424 del 08 de julio de 2015.

Surtido el trámite procesal respectivo, revisado el proceso se encuentra que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, razón por la cual se procede a pronunciar el despacho en sede de consulta, profiriendo la siguiente sentencia:

SENTENCIA No. 241

Pretende la parte actora se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo verbal, y que se declare que el despido del cual fue objeto no tuvo una justa causa y como consecuencia de ello, reclama la indemnización por despido sin justa causa más el pago de los salarios y prestaciones sociales por el tiempo que debió durar el periodo fijo pactado.

TRÁMITE Y DECISION DE UNICA INSTANCIA.

Mediante sentencia No. **136 del 05 de septiembre de 2022**, proferida por el **Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali**, se dirimió la litis trabada entre el señor **CARLOS ANDRES CABARCAS VIDAL** y la **SEGURIDAD SEGAL LTDA EN REORGANIZACION**, la cual absolvió a la entidad demandada, bajo el argumento de contemplar la inexistencia de la obligación, carencia de acción, cobro de lo no debido y pago, formuladas al contestar la demanda por SEGURIDAD SEGAL LTDA en reorganización.

CONFLICTO JURIDICO: Se debe establecer la clase de contrato que rigió la relación laboral que existió entre las partes y si hay derecho al pago de la indemnización sin justa causa reclamada por la activa.

Premisas Normativas: Artículos 62 , 63, 64 y 77 a 80 y concordantes del CST

Como **ANTECEDENTES FÁCTICOS RELEVANTES** y procesales se tendrán los contenidos en el escrito de demanda y en la contestación del demandado, los cuales, en aras de brevedad, en aplicación del principio de economía procesal y en concordancia con los artículos 279 y 280 del Código General del Proceso, este despacho no estima necesaria su reproducción.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA:

Sea lo primero en dilucidar en el presente caso, lo concerniente a la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, para lo cual debe anotarse que el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, establece los elementos esenciales que deben concurrir a la hora de considerar la existencia del contrato de trabajo, como lo son "**La actividad personal del trabajador, es decir realizada por sí mismo; La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y un salario como retribución del servicio.**"

El contrato de trabajo no requiere términos específicos o sacramentales que identifiquen la relación jurídica que se establece entre las partes. Basta que concurren los elementos constitutivos del contrato para que éste exista y las partes queden sometidas a las regulaciones normativas sobre la materia. Por consiguiente, no importa la forma que se adopte o la denominación que se le dé; en el contrato realidad lo importante es la prestación permanente del trabajo y su carácter subordinado.

Ahora bien, no debe olvidarse la presunción legal que opera en beneficio del trabajador contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, situación que ofrece una ventaja probatoria en orden a demostrar la existencia del contrato de trabajo debatido, pues basta solo con demostrar la relación de trabajo personal, obvio no sin antes admitir prueba en contrario, ya que se trata precisamente de una presunción legal la cual no opera de manera automática. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sido reiterativa en sus pronunciamientos sobre este tema, como, por ejemplo, en la sentencia SL1021-2018 del 12 de febrero de 2018.

Como anteriormente se mencionó, no importa la forma que se adopte o la denominación que se le dé a la relación laboral; pues, para efecto del contrato realidad, lo importante es la prestación personal del trabajo y su carácter subordinado, tal como lo expresó la Honorable Corte Constitucional, en sentencia C-154 de 1997 y en reiterados pronunciamientos, posición acogida también por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, teniendo en cuenta para ello también el principio de la primacía de la realidad, consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, el cual ha tenido un gran desarrollo jurisprudencial, pues basta que el Juez establezca los elementos esenciales del contrato de trabajo, para que proceda la declaración de su existencia, sin importar la denominación que se le haya dado a la vinculación laboral.

Así las cosas, con miras a determinar en este caso la existencia del contrato de trabajo entre las mencionadas partes, sus extremos temporales y salario, procede el Despacho a examinar las pruebas arrimadas al proceso, así:

Obra a folios 16 a 18 del escrito de demanda copia del contrato de trabajo a termino fijo inferior a un año por el periodo inferior de 4 meses con fecha de inicio 01 de septiembre de 2019 y terminación el 31 de diciembre de la misma anualidad, documento que desconoce el demandante, quien indica en el escrito de demanda que no suscribió dicho documento por lo que presento denuncia ante la Fiscalía General de La Nación por Falsedad en documento privado, sin embargo, conforme prueba de oficio de rendición de informe, ordenada por el despacho judicial de conocimiento, se pudo establecer que el documento que contiene la firma del actor que fue objeto de estudio grafológico fue el denominado PAZ Y SALVO de fecha 19 de septiembre de 2019, sin que se observe que la firma contenida en el documento contractual, haya sido objeto de estudio, por lo que al no existir ninguna controversia sobre ese documento, debe considerarse la validez del contrato de trabajo a término fijo que se aporta al proceso por las parte involucradas en esta litis.

Valga señalar que no puede predicársela existencia de un contrato de trabajo a término fijo verbal, que no existe, en los términos del artículo 46 del CST que indica que el contrato de trabajo fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. Virtud de lo anterior, se determina que la relación laboral que existió entre las partes estuvo regida por un contrato de trabajo a término fijo con extremos temporales inicial del 01 de septiembre del 2019 y final del 31 de diciembre de 2019.

La relación laboral es un vínculo que obliga a las partes a dar cumplimiento a los compromisos que se adquieren con la concertación del acuerdo laboral, su incumplimiento puede generar para las partes la terminación de dicho vínculo, encontrándose las justas causas para darlo por terminado, y son ellas las que se invocan al terminar el vínculo, siendo esta la única oportunidad para realizarlo, pues con posterioridad no se puede invocar una causa diferente, en los términos de la culminación del vínculo por parte del empleador.

Ahora bien, respecto de la terminación del contrato de trabajo que reclama la activa, se llevó sin justa causa, y por ello pretende el pago de la indemnización por despido sin justa causa, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales desde el 20 de septiembre de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2019, debe el despacho señalar que ambas contienen dos pretensiones excluyentes entre si, a mas de indicar que la activa no solicito ni demostró en el decurso procesal que se tratara de una persona de especial protección en cuyo favor se ordenara la reinstalación y como consecuencia el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por el periodo que duro cesante, por lo que el estudio debió limitarse a la terminación del contrato de trabajo, señalado por la pasiva, en el escrito de terminación del contrato de fecha 19 de septiembre de 2019, folio 22 del escrito de demanda, motivado en una razón objetiva, en el periodo de prueba, que fue debidamente pactado por escrito en el contrato cuyo estudio nos ocupa, en los términos de los artículos 77 del Código Sustantivo de Trabajo, cuyo término de duración se encuentra ajustado a la norma conforme lo reclama el artículo 78 ibidem, y fue durante este periodo que se llevó a cabo la terminación del vínculo contractual.

Al respecto, de vieja data, la Corte Constitucional mediante providencia T-978 de 2004, reitero que las partes firmantes de un contrato de trabajo, son libres de pactar la existencia del periodo de prueba, en caso de pactarlo esto debe constar por escrito, estima así mismo el Tribunal que la duración del periodo de prueba es de hasta dos meses o la quinta parte de la duración del contrato y que entre los contratantes solo puede firmarse un periodo de prueba.

Finalmente considera la Corte constitucional en la referida sentencia que *:"los artículos 77 a 80 del C.S.T., determinan la naturaleza efectos jurídicos del periodo de*

prueba, adscribiéndole las siguientes características: i) es facultativo, es decir, su estipulación depende de la voluntad de las partes en el contrato de trabajo, ii) debe cumplir con la solemnidad de pactarse por escrito para acreditar su existencia; iii) tiene un término legal de máximo dos meses, o la quinta parte de la duración del contrato, en caso de que esta sea a término fijo inferior a (1) año; iv) solo puede pactarse por una vez mientras subsistan las mismas partes, esto es que "cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato"; v) su efecto jurídico principal consiste en que, durante su vigencia, el contrato de trabajo puede terminarse unilateralmente por cualquier de las partes, sin previo aviso; vi) el trabajador, durante su vigencia, goza de todas las prestaciones laborales previstas en la ley" ...

Resulta evidente, que la causal legal de terminación del contrato no debe ser considerada una justa causa que acredite la activación del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, para el logro de la indemnización que deprecia el ex trabajador, en tal sentido, resulta acertada la decisión de absolución emitida por el Juez Séptimo Laboral de Pequeñas Causas Laborales de Cali, en la que se indica que no hay lugar a conceder las pretensiones de la demanda, decisión que debe ser confirmada por este despacho.

CONCLUSION. En suma, se confirmará la sentencia objeto de consulta.

En mérito de lo expuesto por el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

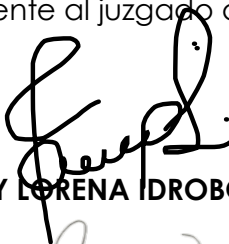
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 136 del 05 de septiembre de 2022, por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali.

SEGUNDO: Sin costas en sede de consulta.

TERCERO: DEVUELVA el expediente al juzgado de origen.

La juez


YENNY LORENA IDROBO LUNA

La secretaria


IVANA DANIELA ORTEGA NOGUERA