



ACTA NÚMERO 07

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 No. 011

En Santiago de Cali, siendo las 08:00 AM del día 08/02/2024, fecha y hora fijadas en auto anterior se constituye en audiencia pública el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Santiago de Cali, dentro del proceso propuesto por **CLAUDIA ISABEL GARCIA RODRIGUEZ** contra **TALLER ANIK Y CIA LTDA.** El proceso se encuentra identificado bajo la radicación No. **76001-41-05-002-2023-00331-01**, proveniente del Juzgado Segundo 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, declarado legislación permanente a través de la ley 2213 del 13 de junio 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. 04

Pretende la parte activa de la litis, se declare la existencia de un único vínculo laboral desde septiembre de 1996 hasta el 05 de marzo de 2020, que se declare que su terminación fue sin justa causa, y como consecuencia, se condene al pago de la indemnización por despido, cesantías, prima de servicios, intereses, vacaciones, aportes a pensión y sanción moratoria del Art. 65, sumas debidamente indexadas, costas y agencias en derecho.

-TRÁMITE Y DECISIÓN DE ÚNICA INSTANCIA

Mediante sentencia No. **288 del 05/09/2023**, proferida por el **Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali**, se dirimió la litis trabada entre la señora CLAUDIA ISABEL GARCIA RODRIGUEZ y TALLER ANIK Y CIA LTDA, la cual absolvió a la entidad demandada. La decisión de única instancia señaló que en el presente caso operaron sucesivos contratos laborales a término fijo, en los que se realizó el preaviso previo a su terminación, así como cada uno de ellos fue liquidado, por lo que no es posible establecer que existió un solo vínculo contractual sin solución de continuidad.

CONFLICTO JURIDICO: ¿Existió una única vinculación laboral, desde 1996 hasta 2020, o correspondió a varias vinculaciones laborales? Seguidamente, si la demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido, cesantías, prima de servicios, intereses, vacaciones, aportes a pensión y sanción moratoria del Art. 65.

Premisas Normativas:

De orden constitucional: Artículo 29 y 53

De orden legal: Artículo 5 del C.P.T. y de la S.S., Artículo 46 del Código Civil.

-DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Sea lo primero indicar que, el artículo 46 del CST modificado por artículo el 3° de la Ley 50 de 1990 define el contrato a término fijo:

“Artículo 46. Contrato a término fijo. *El Contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) 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 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” (negrilla fuera del texto original).

La parte demandante pretende se declare la existencia de un único vínculo laboral sin solución de continuidad desde septiembre de 1996 hasta el 05 de marzo de 2020, que se declare que su terminación fue sin justa causa, y como consecuencia, se condene al pago de la indemnización por despido, cesantías, prima de servicios, intereses, vacaciones, aportes a pensión y sanción moratoria del Art. 65.

Como fundamento de sus peticiones, indica que desde la suscripción del primer contrato, se celebraron contratos sucesivos, unos por el término de 11 meses y otros por el término de poco más de 10 meses, enunciando como último contrato suscrito el iniciado el 14 de agosto de 2006 hasta el 30 de junio de 2007. Aduce que el contrato terminó de forma unilateral previo aviso allegado el 05 de marzo de 2020 con efectos a partir del 30 de abril del mismo año, según el apoderado, dicho contrato se encontraba vigente hasta el 30 de junio de 2020.

Por su parte, la demandada argumenta que la terminación del contrato obedeció al vencimiento del plazo pactado, que realizó debidamente el preaviso, por lo que obraron conforme a derecho.

Ahora bien, entrado en estudio el presente proceso, y respecto de la posibilidad de celebrar y liquidar contratos laborales sucesivos a término indefinido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante SL 4850 de 2016 aduce que:

“La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores, - lo que no acontece en el sub – lite, - como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido.

No se requiere solución de continuidad para adoptar diferentes modalidades de contratación, máxime si con ello se asegura la permanencia de ingresos del trabajador.

De hecho la ley prevé que los contratos a término fijo se prorroguen automáticamente, si no se ha hecho oportunamente el respectivo preaviso; y aún en caso de que este se hubiera formulado, nada impide que se prescinda de él, y en lugar de que opere la prórroga se suscriba un nuevo contrato, sin solución de continuidad.

Para la Sala, la ley otorga a las partes la posibilidad de acogerse a diferentes modalidades de contratación, y todas ellas están amparadas por el principio de la estabilidad laboral, aún obre de manera diversa para cada una de ellas.

Por lo demás, se precisa que todos los contratos fueron independientes y que resulta válida la contratación a término fijo que se celebró de manera sucesiva con posterioridad a los primeros contratos. En consecuencia, se les da eficacia a las liquidaciones efectuadas por cada relación de forma individual". (negrilla y subraya intencional)

En este sentido, la Corte ha sido enfática en resaltar la autonomía y libertad de las partes para convenir el contrato que más se adapte a sus necesidades, si que ello implique se trasgreda el principio de estabilidad laboral o afecte los ingresos del trabajador.

Ante la presencia de contratos sucesivos, es pertinente tener en cuenta que por solución de continuidad se entiende que entre una relación laboral y otra existió un lapso en que no hubo vinculación jurídica alguna entre las partes. No obstante, el que haya mediado un corto tiempo entre ambos contratos, no es razón suficiente para sostener que existió unidad del vínculo, pues tal situación pudo obedecer al normal desarrollo de la actividad laboral de la empresa.¹

En este esquema, teniendo los fundamentos fácticos y jurisprudenciales, se analiza el acervo probatorio obrante en el expediente, así como el interrogatorio de parte rendido por la parte actora, encontrando lo siguiente:

Las partes celebraron un contrato laboral a término fijo desde el mes de septiembre de 1996, situación que fue aceptada por la pasiva. Posteriormente firmaron contratos sucesivos obrantes en el expediente, siendo que el último contrato escrito que se avizora es el iniciado el 14 de agosto de 2006 y terminado el 30 de junio de 2007 (FI 40 ID 05 Cuaderno Juzgado Pequeñas Causas).

Posteriormente, el siguiente contrato escrito que se observa en el expediente es el suscrito el 01 de mayo de 2018 (FI 16 ID 09 Cuaderno Juzgado Pequeñas Causas).

Es decir, que entre el 30 de junio de 2007 y el 01 de mayo de 2018, no existe prueba documental de vinculación alguna entre las partes. Sin embargo, en el interrogatorio de parte rendido en audiencia por la señora CLAUDIA ISABEL GARCIA RODRIGUEZ, aduce que en ese lapso fue vinculada mediante un contrato a término

¹ SL22186 del 27 de mayo de 2004

indefinido. Situación que no puede ser utilizada a favor de la parte activa, así como tampoco logró ser demostrado por otro medio probatorio.

También en este interrogatorio de parte, la señora GARCIA RODRIGUEZ, afirmó que la totalidad de los contratos firmados a término fijo, fueron liquidados, así como realizaban el preaviso de terminación en cada uno de ellos.

El contrato precitado, iniciado el 01 de mayo de 2018, pactado por término de un año, es decir hasta el 30 de abril de 2021, fue prorrogado por mutuo acuerdo, pactándose terminar en consecuencia, el 30 de abril de 2020 (FI 19 ID 09 Cuaderno Juzgado Pequeñas Causas).

Finalmente, se encuentra la carta de preaviso fechada de 05 de marzo de 2020, manifestando la intención de no prorrogar el contrato, con la firma de recibo de la demandante.

Así las cosas, advierte el Despacho que las partes desde la vinculación inicial, pactaron contratos a término fijo, que fueron autónomos e independientes, sobre lo cual la demandante tenía pleno conocimiento, aún cuando cada uno de ellos fue debidamente liquidado. Además, el lapso que existió entre uno y otro contrato es apenas natural, teniendo en cuenta la actividad principal de la demandada, la cual corresponde a labores de educación, siendo que el año lectivo, para ellos, finaliza en el mes de junio.

El material probatorio allegado no permite concluir que en este caso se hubiese presentado unidad contractual, real y material, o que la vinculación a través de sendos contratos de trabajo se hubiese efectuado contrariamente al ordenamiento jurídico. Situación que se confirma teniendo en cuenta que el principio de estabilidad laboral no estuvo en riesgo por esta modalidad de contratación, así como tampoco lo estuvieron sus ingresos.

De esta manera, se impone así el respeto de la libertad de elección y la autonomía de la voluntad, porque las partes pueden vincularse a través de diferentes modalidades contractuales sin que ello necesariamente implique una vulneración de las garantías laborales.

Corolario lo anterior, se deduce que la terminación del contrato obedeció a una justa causa correspondiente al vencimiento del plazo fijado, lo que fue previamente avisado de conformidad.

En tal sentido, considera esta instancia judicial que resulta acertada la decisión de absolución emitida por la Juez Segunda Municipal 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.

III. CONCLUSIÓN

En suma, se confirmará la sentencia objeto de consulta proferida en única instancia por el Juzgado Segundo Municipal de pequeñas causas Laborales de Cali.

V. DECISIÓN

La suscrita Juez Tercera Laboral del Circuito de Cali, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: En sede de Consulta **CONFIRMAR** la sentencia número 288 del 05 de septiembre de 2023, proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali.

SEGUNDO: Sin costas en sede de consulta.

TERCERO: DEVUELVA el expediente al juzgado de origen.

Esta decisión se incorpora al expediente digital.

La juez,



YENNY LORENA IDROBO LUNA

La secretaria,

IVANA ORTEGA NOGUERA