

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL**JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO**
SANTIAGO DE CALI**Audiencia de Juzgamiento N° 161****Expediente 76001410500120200018901**

En la ciudad de Santiago de Cali (V), dentro de la hora de las once y cuarenta y cinco minutos de la mañana (11:45 A.M.) del día siete (07) del mes de mayo de dos mil veintiuno (2021), la suscrita Juez Novena Laboral del Circuito de Cali, se constituye en audiencia y declara abierto el acto, con el fin de proferir la siguiente,

SENTENCIA N° 161**Santiago de Cali (V), mayo siete (07) de dos mil veintiuno (2021).**

El señor **ÁLVARO COLLAZOS PERDOMO**, identificado con la cédula de ciudadanía 16.741.243, instauró demanda ordinaria laboral de única instancia contra la sociedad **CORREA REYES E HIJOS S.A.S.**, representada legalmente por el señor JOSÉ ALEJANDRO CORREA SALAS, o por quien haga sus veces, con el fin que se declare que entre las partes la existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 21 de noviembre de 2019, hasta el 20 de julio de 2020; que dicho contrato se prorrogó hasta el 21 de noviembre de 2020, y en consecuencia, se ordene el pago de cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio, vacaciones, auxilio de transporte y aportes a pensión causados desde el 20 de julio de 2020, hasta el 21 de noviembre del mismo año, así mismo la indemnización por despido y el reconocimiento de la indemnización moratoria prevista en el artículo 99 - 3 de la Ley 50 de 1990, causada desde el 15 de febrero de 2020 hasta el 21 de noviembre de 2020.

Siendo ampliamente conocidos por las partes y por el Juzgado, los hechos con los cuales se fundamentan las anteriores pretensiones, así como los de la contestación de la demanda y las excepciones propuestas, resulta innecesario entrar a hacer referencia nuevamente a tales piezas procesales, pero serán tenidas en cuenta las argumentaciones allí expuestas, y las pruebas aportadas, para efecto de resolver el litigio y se hará mención puntual a lo allí expresado en ellas, en el momento oportuno (Artículo 280 del Código General del Proceso).

El conocimiento del proceso correspondió al Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, quien una vez recaudado el material probatorio profirió la Sentencia 14, el 16 de marzo de 2021,

mediante la cual declaró la existencia de un contrato de trabajo a término inferior a un año, entre ÁLVARO COLLAZOS PERDOMO y CORREA REYES E HIJOS S.A.S., sociedad que fue sujeto de sucesión procesal por parte de la sociedad SUPERMERCADOS EL RENDIDOR S.A., siendo los extremos temporales contractuales inicialmente pactados, desde el 21 de noviembre de 2019 hasta el 20 de marzo de 2020, el cual fue objeto de prórroga por un periodo igual al inicial de cuatro (4) meses comprendido desde el 21 de marzo de 2020, hasta el 20 de julio de 2020, y declaró probada la excepción de mérito de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES QUE SE PRETENDEN DEDUCIR EN JUICIO A CARGO DE LA PARTE DEMANDADA propuesta por SUPERMERCADOS EL RENDIDOR S.A., absolviendo a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra.

Surtido el trámite en segunda instancia, al no observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede el Despacho a decidir la consulta de la citada sentencia, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Debe resolverse si el demandante tiene derecho al pago de cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio, vacaciones, auxilio de transporte y aportes a pensión, causados desde el 21 de julio de 2020, hasta el 20 de noviembre del mismo año. Así mismo, si hay lugar a ordenar el pago de la indemnización por despido y el reconocimiento de la indemnización moratoria prevista en el artículo 99 - 3 de la Ley 50 de 1990, causada desde el 15 de febrero de 2020 hasta el 20 de noviembre de 2020, por haberse prorrogado el contrato de trabajo a término fijo desde el 21 de julio de 2020, hasta el 20 de noviembre del mismo año, toda vez que no se discute la existencia de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, pactado por 04 meses, que inició el 21 de noviembre de 2019, hasta el 20 de marzo de 2020, y se prorrogó automáticamente hasta el 20 de julio de 2020.

En orden a resolver el asunto, se reitera que, en esta eventualidad no fue objeto de discusión, que el actor suscribió contrato de trabajo a término fijo con la empresa accionada, para desempeñarse como auxiliar de carnes y oficios varios, devengando el salario mínimo legal mensual vigente, contrato pactado por cuatro meses con fecha de inicio el 21 de noviembre de 2019, y fecha de terminación el 20 de marzo de 2020, el cual se prorrogó automáticamente por un lapso igual, esto es, desde el 21 de marzo de 2020, hasta el 20 de julio de 2020.

Sobre el contrato a término fijo, el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

“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 acuerdo con lo previsto en la norma, 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,

Así las cosas, para que en este caso operara la prórroga automática del contrato de trabajo a partir del 21 de julio de 2020, hasta el 20 de noviembre de 2020, como se pretende en la demanda, ninguna de las partes debió preavisar su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, esto es, con anterioridad 21 de junio de 2020; sin embargo, se observa que con la contestación de la demanda, fue aportada comunicación fechada el 20 de mayo de 2020, mediante la cual la empresa accionada le informa al actor, su determinación de terminar el contrato de trabajo el 20 de julio de 2020, documento que aparece firmado por el aquí demandante en señal de recibido, es decir, que la empleadora hace saber al trabajador, su decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, con dos meses de anticipación, esto es, dentro del término legal, luego entonces, el contrato de trabajo no se prorrogó automáticamente a partir del 21 de julio de 2020.

No obstante, con fecha 18 de julio de 2020, aparece otra carta de terminación del contrato de trabajo, la cual aparece aportada con la demanda y con la contestación de la misma, carta de terminación del contrato que es la única que refiere la parte actora en el hecho doce de la demanda, pues en ninguno de los demás hechos de la demanda hace referencia a la carta de terminación de contrato fechada el 20 de mayo de 2020, sin embargo, al absolver el interrogatorio de parte el actor admite haber firmado dicha carta, aunque destaca el hecho de no haber recibido copia de la misma, pero el testigo FERNANDO CARABALÍ ORDÓÑEZ afirma que al actor si recibió copia de la misiva resciliatoria en esa fecha.

Así las cosas, como la finalización del contrato de trabajo a término fijo fue preavisada dentro del término legal previsto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, no operó la prórroga automática del mismo, por cuatro meses más, a partir del 21 de julio de 2020, hasta el 20 de noviembre de 2020, toda vez que la carta del 18 de julio de 2020, no reversa la decisión de dar por finiquitado el contrato de trabajo, sino que lo que hace es darlo por terminado dos días antes de su finalización, con el consecuente pago del salario por esos dos días, los cuales fueron incluidos como indemnización en la liquidación final de prestaciones. Lo anterior, como lo prevé el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

Conforme a lo anterior, al no haber operado la prórroga automática del contrato de trabajo a partir del 21 de julio de 2020, hasta el 20 de noviembre de 2020, el actor no tiene derecho al pago de prestaciones sociales y vacaciones que se reclaman por ese lapso, pues el contrato de trabajo terminó por una causa legal, como es la prevista en el literal c) del numeral 1° del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, por vencimiento del plazo fijo pactado el 20 de julio de 2020, y por ende, tampoco procede el pago de indemnización por despido.

Ahora, en relación la imposición de la indemnización prevista en el artículo 99 - 3 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías en un Fondo de Cesantías, la cual se solicita desde el 15 de febrero de 2020 hasta 20 de noviembre de 2020, por el hecho de no haber consignado las cesantías por el período correspondiente desde el 21 de noviembre de 2019 hasta el 31 de diciembre del mismo año, se encuentra demostrado con la documental allegada al proceso, que en la planilla de cesantías de “aportes en línea”, el 14 de febrero de 2020 se consignaron las cesantías por parte de la demandada a favor del actor, por la suma de \$117.639, lo cual también certifica el Fondo de Cesantías PROTECCIÓN S.A., en constancia expedida el 16 de marzo de 2021, y las cesantías causadas durante el lapso laborado en el 2020, se cancelaron con la liquidación definitiva de prestaciones sociales, por lo tanto, tampoco hay lugar a ordenar el pago de la indemnización reclamada.

Así las cosas, sin que sea necesario examinar otro tipo de pruebas, ni efectuar otro tipo de consideraciones, debe concluirse que las pretensiones de la demanda no pueden prosperar y por ello el pronunciamiento debe ser absolutorio.

En consecuencia, habrá de confirmarse la sentencia consultada.

Suficientes son las anteriores consideraciones, para que el **JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI (V)**, Administrando Justicia en nombre de la **REPUBLICA DE COLOMBIA** y por Autoridad de la Ley,

RESUELVA

1.-CONFIRMAR la sentencia número 14 del 16 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali.

2.- SIN COSTAS en esta instancia.

3.- DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se termina y se firma por la titular del Despacho, como aparece.

La Juez,



LIGIA MERCEDES MEDINA BLANCO

