REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL

JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO

Audiencia de Juzgamiento Nº 412 **Expediente 76001410500220190061801**

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 veintinueve (29) del mes de noviembre 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,

S E N T E N C I A N° 412

Santiago de Cali (V), noviembre veintinueve (29) de dos mil veintiuno (2021).

El señor **VIDAL SÁNCHEZ CARDONA,** identificado con cédula de ciudadanía 94.378.784, instauró demanda ordinaria laboral de única instancia contra la **UNIDAD RESIDENCIAL CUARTO DE LEGUA,** representada legalmente por el señor CARLOS ARTURO ÁNGEL, o por quien haga sus veces, con el fin que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 10 abril de 1996 hasta el 09 de diciembre de 2017, y en consecuencia se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, consagrada en el literal a) numeral 2 del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual estima en la suma de $11.065.755.

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 Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, quien una vez recaudado el material probatorio profirió la Sentencia 330, el 05 de noviembre de 2021, mediante la cual declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda.

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

Teniendo en cuenta la consulta de la sentencia, debe resolverse si hay lugar a declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 abril de 1996 hasta el 09 de diciembre de 2017, y además, si procede ordenar el pago de la indemnización por despido injusto, consagrada en el literal a) numeral 2 del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, habida cuenta que el Juez A Quo, declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda.

Conforme a los hechos de la demanda y las pruebas allegadas, se observa que el actor suscribió con la demandada, contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con fecha de iniciación de labores el 10 de abril de 1996 y fecha de vencimiento el 10 de septiembre de 1996, y según se afirma en el hecho primero de la demanda el contrato **"se prorrogó de manera indefinida hasta el día 09 de diciembre de 2017"**. Se afirma igualmente que el 30 de octubre de 2017 la demandada le terminó al actor el contrato de trabajo unilateralmente y el 09 de diciembre de 2017, le liquidó las prestaciones sociales sin reconocerle la indemnización por despido injusto.

La demandada por su parte no niega los extremos de la relación laboral, pero aclara que esta siempre se dio a término fijo y por ello refiere que el contrato inicial se dio desde el 10 de abril de 1996 hasta el 09 de septiembre de 1996, la primera prórroga se dio desde el 10 de septiembre de 1996 hasta 09 de febrero de 1997, la segunda prórroga se dio desde el 10 de febrero de 1997 hasta el 09 de julio de 1997, y la tercera prórroga se dio desde el 10 de julio de 1997 hasta el 09 de diciembre de 1997, y a partir del 10 de diciembre de 1997 el contrato a término fijo conforme al artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, comenzó a prorrogarse automáticamente por un periodo de duración fijo de un año. Así fue que el 30 de octubre de 2017, le notificó al actor de la no prorroga conforme lo prevé dicha norma y el contrato terminó por expiración del plazo fijo pactado, conforme lo establece el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo tanto, afirma que el demandante no fue despedido y no tiene derecho a la indemnización por despido que reclama.

Así las cosas, debe precisarse de entrada, que aunque la empresa demandada no niega los extremos temporales dentro de los cuales se desarrolló la relación laboral, no es posible acceder a la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, sin solución de continuidad, durante ese lapso, si se tiene en cuenta que el vínculo contractual entre las partes se rigió a través de contrato de trabajo a término fijo, al tenor de lo establecido en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo,

subrogado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, que consagra el contrato de trabajo a término fijo en los siguientes términos:

“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.”

Del tenor literal de la norma se desprende, que el contrato de trabajo a término fijo, puede darse sucesivamente con la única salvedad de que después de la tercera prórroga ésta no podrá ser inferior a un año, pero no por el hecho de que se suscriban contratos de trabajo a término fijo uno tras otro, o que estos se prorroguen automáticamente, puede llegar a convertirse el contrato de trabajo a término fijo en un contrato de trabajo a término indefinido, como lo pretende el apoderado judicial de la parte actora al elevar la primera pretensión de la demanda.

Conforme a lo anterior, si el contrato que regía la relación laboral de las partes era uno a término fijo, para su terminación debía preavisarse con una antelación no inferior a 30 días, pues de lo contrario éste se entendería renovado por un período igual al inicialmente pactado.

Al respecto. el demandante al absolver el interrogatorio de parte, admitió que el 30 de octubre de 2017, le fue comunicada por parte de la demandada la terminación del contrato de trabajo a partir del 09 de diciembre de 2017, y asevera que firmó la carta de terminación del contrato de trabajo.

El testigo JORGE ELIÉCER GARCÍA GARCÍA, dijo que es copropietario de la Unidad Residencial demandada y pertenecía al Consejo de Administración, y firmó como testigo la carta que se negó a suscribir el demandante, mediante la cual se le informaba sobre la terminación del contrato de trabajo, dijo que eso fue aproximadamente a finales del mes de octubre del año 2017.

Por su parte, el declarante BERNARDO HURTADO MC CORMICK, expresó que su esposa es copropietaria de la Unidad Residencial demandada, y refiere que el día que la administradora de esa unidad residencial le fue a hacer entrega al demandante de la carta mediante la cual se le daba por terminado el contrato de trabajo, él estaba ahí con la administradora y con el señor JORGE ELIÉCER GARCÍA GARCÍA, y el demandante VIDAL SÁNCHEZ CARDONA, luego de haber leído la carta se negó a firmarla, hecho que sucedió por el mes de octubre de 2017.

En su testimonio, la señora MARÍA ALEJANDRA GONZÁLEZ LÓPEZ, manifestó que sus padres son copropietarios de un apartamento de la Unidad Residencial demandada donde vive, y fue la administradora de esa Unidad, razón por la cual en ejercicio de sus funciones, procedió a hacerle entrega al demandante de la carta mediante la cual se le daba por terminado el contrato de trabajo, quien una vez enterado de su contenido, no la quiso firmar y como allí estaban presentes los señores BERNARDO HURTADO y JORGE ELIÉCER GARCÍA, les pidió que firmaran a ruego y así lo hicieron.

Habiendo quedado establecido que el contrato de trabajo inicial entre las partes se pactó por 5 meses que iban del 10 de abril de 1996 hasta el 09 de septiembre de 1996, la primera prórroga automática se dio por un lapso igual, esto es, desde el 10 de septiembre de 1996 hasta 09 de febrero de 1997, la segunda prórroga, desde el 10 de febrero de 1997 hasta el 09 de julio de 1997, y la tercera prórroga, desde el 10 de julio de 1997 hasta el 09 de diciembre de 1997, y a partir del 10 de diciembre de 1997 el contrato a término fijo se prorrogó automáticamente por períodos de un año. Así fue que la última prórroga se dio desde el 10 de diciembre de 2016 hasta el 09 de diciembre de 2017, por lo que si una de las partes decidía no prorrogarlo debía avisar a la otra su decisión de no prórroga con una antelación no inferior a 30 días, para este caso, con antelación al 09 de noviembre de 2017, y como el preaviso se efectuó el 30 de octubre de 2017, se advierte claramente que el preaviso se efectuó dentro del término legal previsto en la citada norma y por ello, como el contrato de trabajo que regía la relación entre las partes era a término fijo y fue preavisado dentro del término legal, no hay lugar ni a declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, y menos aún, a ordenar el pago de la indemnización por despido, y como esa fue la decisión tomada por el Juez A Quo, por lo tanto, deberá confirmarse la decisión 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,

R E S U E L V A

1.- CONFIRMAR la sentencia consultada número 330, del 05 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Séptimo 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 diligencia, se termina y se firma por la titular del Despacho, como aparece.

La Juez,

LIGIA MERCEDES MEDINA BLANCO