

EDICTO

El suscrito secretario del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga,

HACE SABER:

A las partes dentro del proceso ordinario laboral radicado 6800141050012019-00445-01, promovido por **FABIÁN ANDRÉS BERMÚDEZ ACOSTA** contra **MOTORES & MOTORES L.C. S.A.S.** que se profirió sentencia de segunda instancia el día 4 de noviembre de 2022.

El presente edicto se fija en la página web institucional, por un (1) día hábil hoy 8 de noviembre de 2022 a las 8:00 de la mañana. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Firma Digitalizada

EFRAÍN VANEGAS GALEANO

Secretario

El presente edicto se desfija hoy 8 de noviembre de 2022 a las 4:00 p.m.

CONSTANCIA DE EJECUTORIA

En la fecha 11 de noviembre de 2022 a las 4:00 p.m., queda ejecutoriada la providencia proferida el 4 de noviembre de 2022.

Firma Digitalizada

EFRAÍN VANEGAS GALEANO

Secretario

JUZGADO TERCERO LABORAL



DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA

Ref. Proceso ordinario Laboral promovido por **FABIÁN ANDRÉS BERMÚDEZ ACOSTA** contra **MOTORES Y MOTORES LC SAS**

Radicado. 2.019-00445-01

SENTENCIA

En cumplimiento a lo dispuesto en la sentencia C-424 del 8 de julio del 2015 y en consonancia con el artículo 69 del CPT y SS modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, procede el Despacho a resolver el grado jurisdiccional de CONSULTA de la sentencia adversa a las pretensiones del demandante, proferida el 07 de abril de 2021, por el Juzgado Primero Laboral de Pequeñas Causas de Bucaramanga.

TRAMITE PROCESAL

I. ASPECTOS RELEVANTES

FABIAN ANDRÉS BERMUDEZ ACOSTA reclama frente a MOTORES Y MOTORES LC SAS, que se declare que existió un contrato de trabajo a término fijo, con inicio el 03 de enero de 2018, para desempeñar el cargo de ingeniero de soporte técnico; consecuentemente deprecia el pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST.

En sustento fáctico de sus aspiraciones, adujo que: **i)** suscribió un contrato a término fijo, con plazo de un año con MOTORES Y MOTORES LC SAS, a partir del 03 de enero de 2018, para desempeñarse en el cargo de ingeniero soporte técnico en las instalaciones de la demandada MOTORES Y MOTORES LC SAS, ubicada en la carrera 16 No. 23-64 de Bucaramanga y en el que se pactó la suma de \$ 1.200.000; **ii)** que el 05 de mayo de 2018, MOTORES Y MOTORES LC SAS, decidió dar por terminado sin justa causa el contrato laboral y no canceló la indemnización por despido injusto.

II. REPLICA

MOTORES Y MOTORES LC SAS, realizó un ataque frontal a las pretensiones formuladas en su contra con excepción del numeral SEGUNDO, arguyendo que el contrato de trabajo fue pactado a término indefinido y además, canceló la indemnización por despido injusto.

Frente a los supuestos facticos aceptó el numeral SEGUNDO, TERCERO, CUARTO y QUINTO; como parcialmente señaló el PRIMERO, del que precisó

que el contrato fue pactado a término indefinido; No aceptó el numeral SEXTO, precisando que le canceló a FABIAN ANDRÉS BERMÚDEZ ACOSTA, la indemnización por despido de que trata el artículo 64 del CST, expone que inicialmente se liquidó una indemnización por despido injusto de \$410.000, empero que el representante legal de la sociedad le libró una carta al demandante en el que le explica el error humano que originó la diferencia en la liquidación de la indemnización por despido injusto, procediendo a liquidar un valor adicional de \$806.085 correspondiente al saldo indexado de la indemnización por despido injusto.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó: INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO y PAGO.

III. SENTENCIA CONSULTADA

El juez a-quo, luego de agotar la etapa probatoria y el acostumbrado recuento del devenir procesal, profirió la sentencia materia de consulta, en la cual, declaró probadas las excepciones de inexistencia de contrato de trabajo a término fijo y pago; además, declaró que entre FABIÁN ANDRÉS BERMUDEZ ACOSTA y la sociedad MOTORES Y MOTORES L.C. S.A.S., existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 3 de enero de 2018 y terminó el 5 de mayo de 2018 por decisión unilateral del empleador y sin justa causa y finalmente, absolvió de las condenas a la sociedad demandada al declarar que el pago realizado por la suma de \$ 1.216.000, por concepto de indemnización por terminación del contrato sin justa causa se hizo en los términos descritos en el artículo 64 CST y de acuerdo a la modalidad del contrato de trabajo convenida por las partes.

Motivó su decisión en que dentro de la litis, una vez consultada la voluntad de las partes respecto a la modalidad del contrato de trabajo celebrado mediante el documento suscrito el 3 de enero de 2018, es claro que, al no fijar expresamente su duración en días, meses o años, se aplica lo dispuesto en el artículo 47 CST entendiéndose que es a término indefinido, pues pese al error en el que se incurrió al denominar el formato como a término fijo y/o inferior a un año, la cláusula TERCERA determina que su duración es indefinida y mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Determinó además que, las certificaciones expedidas por la Gerente Financiera y Administrativa de la sociedad demandada el 4 y 7 de mayo de 2018 no tienen la virtud de modificar la voluntad de las partes, ni de fijar el término de duración, pues el empleador y el trabajador desde el inicio de la relación laboral estipularon que el vínculo no estaría sometido a ningún término, aunado a que las referidas constancias se expedieron al finalizar la relación laboral. Además destacó que pese a las dudas que pudo haber generado las frases contradictorias que contiene el contrato individual de trabajo, respecto a su modalidad, la ausencia en la determinación del término en días, meses o años, permitía inferir que no estaba sometido a un lapso de duración, lo que impedía a cualquier de las partes efectuar interpretaciones para consultar su espíritu, obviando la voluntad de la otra parte de la relación laboral. Concluyendo que de acuerdo con los soportes de las transferencias electrónicas realizadas por la demandada y lo manifestado por el actor respecto a que recibió el pago de la suma de \$1.216.000 es claro que la indemnización pretendida fue pagada en su totalidad, sin que hubiere lugar a indexar el monto referido, considerando que hace parte de las pretensiones de la demanda.

Como quiera que la sentencia le fue totalmente adversa a las pretensiones del demandante, corresponde desatar el grado jurisdiccional de consulta atendiendo las disposiciones contenidas en la sentencia C-424 del 8 de julio del 2015, como en efecto se hace, atendiendo las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

1. El grado de jurisdicción previsto con la consulta para el trabajador desfavorecido totalmente con la sentencia de primera instancia, es una revisión oficiosa que la ley establece con el fin de proteger los derechos irrenunciables de aquel en consonancia a lo dispuesto en el artículo 69 del CPT y SS.

2. Así las cosas, el problema jurídico que en esta oportunidad corresponde al Despacho examinar es, si acertó la Juez de instancia, al absolver a la demandada del reconocimiento y pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido.

3. Dispuso el legislador que los contratos de trabajo pueden celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental.

Dentro de las obligaciones contractuales surgidas del vínculo laboral a término fijo está el respetar el plazo pactado para la duración del contrato de trabajo, para lo cual, la ley ha previsto repercusiones de tipo económico para la parte que lo incumpla, así como también, disposiciones acerca de los periodos en que los contratos a término fijo pueden prorrogarse y los casos en que se renueva sucesivamente.

Es así como el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990, artículo 3° establece que:

"El contrato 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..."

Del texto anteriormente citado, se colige claramente que, para que un contrato a término fijo no se renueve, es necesario que el empleador avise al trabajador por escrito su decisión de dar por terminado el contrato de

trabajo 30 días o más, antes de la fecha de vencimiento del plazo estipulado para la duración del vínculo contractual.

Por su parte, el artículo 47 del CST, dispone que el contrato en la modalidad de indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas por las cuales le dieron origen y la materia del trabajo.

Teniendo en cuenta los anteriores parámetros normativos, claro es para el Despacho por así indicarlo la prueba, que la vinculación del actor a la empresa se dio a través de un contrato de trabajo a término indefinido con fecha de inicio 03 de enero de 2018, tal y como se advierte del contrato individual de trabajo, aportado con la contestación.

No se desconoce que tal minuta contractual presenta frases y/o contenido contradictorio, aspecto que fue advertido por el Juez de Única Instancia, sin embargo, las partes contratantes estipularon en la cláusula TERCERA, la voluntad de determinar el contrato de trabajo en la modalidad a término indefinido, indicando que el mismo existirá mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia de trabajo.

En efecto, no existe asomo de duda, que las partes acordaron libremente la modalidad contractual – “término indefinido”, sin que se configure los presupuestos necesarios para declarar la ineficacia de la cláusula TERCERA, máxime que con dicho convenio, no se desmejoró las condiciones laborales del trabajador en relación con lo establecido en la legislación del trabajo.

Por consiguiente, la indemnización a cargo del empleador que decide terminar unilateralmente el contrato sin justa causa, se regula por lo dispuesto en el artículo 64 del CST, modificado por la Ley 789/2002 artículo 28, norma que señala:

“... En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan.

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato: o el lapso determinado por la duración de la obra o labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

- a) *Para los trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales :*

1.- Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2.- Si el trabajador tuviese más de un (1) año de servicio continuo se le pagaran veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción (...)”

Reitérese que por así indicarlo la prueba, la vinculación del actor a la empresa se dio a través de un contrato de trabajo a término indefinido por el interregno comprendido entre el 03 de enero de 2018 al 05 de mayo de 2018, esto es, por un total de 4 meses y 2 días, por lo que procede la liquidación conforme al numeral 1 del literal a del artículo 64 del CST, por ende, la sanción por despido injusto corresponde a \$ 1.200.000, suma equivalente al valor mensualmente devengado por el trabajador y es pago que a la fecha se encuentra satisfecho por la sociedad demandada.

Por tanto, acertó el juez de instancia al absolver a la pasiva de las pretensiones invocadas por el actor, ante la naturaleza de la modalidad contractual estipulada por las partes y que consta en el contrato escrito allegado por la sociedad demandada; y en consecuencia habrá de confirmarse en su integridad el fallo absolutorio consultado. Sin costas en esta instancia, atendiendo el grado jurisdiccional de *consulta*.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA**, administrando justicia en nombre de la Republica y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada de fecha, origen y antecedentes reseñados, por lo expuesto.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia dado el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: DEVUELVASE el expediente en su totalidad al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE

**LUIS ORLANDO GALEANO HURTADO
JUEZ**

Firmado Por:

Luis Orlando Galeano Hurtado
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 003
Bucaramanga - Santander

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **acb00b13b03cc6ed9aaa374564d533eae292bdebaf4987c64aead2a8087710e1**

Documento generado en 04/11/2022 12:59:41 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>