



REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

ORDINARIO No. **08001410500120190041400**

ASUNTO: **CONSULTA SENTENCIA**

DEMANDANTE: **EDIS GUERRERO MARTINEZ**

DEMANDADO: **LADRILLERA S.A.**

S E N T E N C I A

En Barranquilla, a los ocho (08) días del mes de agosto del año 2023, se procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta ordenado por el Juez Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla y previsto en el artículo 69 del CPL y de la SS, al resultar la sentencia proferida el día 27 de febrero de 2020, adversa a las pretensiones de la parte demandante.

Así las cosas, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, con fundamento en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, que adoptó como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto ley 806 de 2020, procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda, como a continuación sigue.

1

P R E T E N S I O N E S

La parte demandante, entabló demanda ordinaria en contra de LADRILLERA S.A., con el fin de que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de única instancia se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes a término indefinido, se declare la terminación sin justa causa del contrato de trabajo y se condene a pagar al actor una indemnización por la terminación unilateral del contrato, pago de intereses moratorios, pago de costas y agencias en derecho.

H E C H O S

Como fundamentos fácticos relevantes de las pretensiones afirma que laboró para la demandada, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 19 de noviembre de 2007 hasta el 17 de febrero de 2017, percibiendo un salario mínimo legal mensual vigente, en el cargo de operario, contrato que fue terminado sin justa causa por el empleador, sin el pago de indemnización.

C O N T E S T A C I O N D E L A D E M A N D A

La demandada mediante apoderado judicial en audiencia pública dio contestación a la demanda, manifestando que entre las partes si existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con una duración inicial del 19 de noviembre de 2007 hasta el 18 de marzo de 2008, el cual se

Palacio de Justicia, Carrera 44 No. 38 - 80, Edificio Antiguo Telecom - Piso 4
Telefax: 3885005 extensión 2025. www.ramajudicial.gov.co
Correo: lcto06ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico. Colombia





prorrogó conforme a los requisitos del numeral 2 del artículo 46 del C.S.T., que comunicó al actor la decisión de terminar el contrato de acuerdo con el numeral 1 del artículo 46 del C.S.T., cancelando el tiempo faltante para la terminación del contrato, por lo que se opuso a todas las pretensiones de la demanda, que no hay lugar al pago de ninguna suma de dinero a título de indemnización por despido sin justa causa.

DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitado el proceso, el Juez Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, profirió sentencia el 27 de febrero de 2020, que declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el cual perduro desde el 19 de noviembre de 2007 hasta el 17 de febrero de 2017, declaró probada la excepción inexistencia de la obligación propuesta por la demandada, condenó en costas a la parte demandante y ordenó el grado jurisdiccional de consulta.

CONSULTA

Efectuado el reparto del proceso, correspondió a este Despacho su conocimiento, en grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo estipulado en el artículo 69 del CPL y de la SS; admitido y surtido el traslado conforme a las actuales disposiciones por auto de 25 de abril de 2022, se procede a resolver el siguiente,

PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo en cuenta la demanda, contestación y fijación del litigio, el problema jurídico radica en determinar cuál fue la modalidad y extremos temporales del vínculo laboral reclamado, pues de ello dependerá el estudio y mérito de las pretensiones de la demanda.

TESIS DEL DESPACHO

Encuentra el Despacho que la sentencia consultada deberá ser confirmada, con fundamento en las mismas consideraciones expuestas por el juez de primer grado, como por las siguientes motivaciones y consideraciones fácticas, jurídicas y jurisprudenciales.

CONSIDERACIONES

1. HECHOS RELEVANTES PROBADOS O PREMISAS FÁCTICAS:

Para lo relevante a la tesis del Despacho, se encuentran probadas las siguientes premisas fácticas:

Con el escrito de la demanda, la parte actora aportó carta de 17 de febrero de 2017, a través de la cual la demandada le comunicó que el contrato de trabajo a término fijo no sería prorrogado y que el mismo vencería el 18 de marzo de 2017.



Con la contestación de la demanda se aportó contrato de trabajo a término fijo de 4 meses, iniciado el 19 de noviembre de 2007, es decir, es claro la modalidad de contrato escogida por el empleador.

Se allegó la carta de terminación del contrato, de fecha 17-02-2017, recibida por el demandante, conforme el testimonio escuchado.

Se anexaron certificados de pago de aportes a seguridad social a través del operador, la liquidación del contrato de trabajo y comprobante de pago, que, en criterio del Despacho, fueron recibidos por el demandante, conforme la siguiente declaración.

Se escuchó el testimonio de ELVIA BECERRA, quien prestaba sus servicios para la demandada en la época en que el demandante fue contratado y cuando se le entregó la carta de terminación, afirmando que estaba presente para tal momento; igualmente dijo que le entregó la liquidación del contrato de trabajo y que le consta que la firmó y que se le pagó mediante cheque, que fue recibido y aceptado por el demandante.

Del interrogatorio del representante legal, ninguna confesión existió respecto a la modalidad del contrato de trabajo, mientras que obra indicio grave en contra del demandante por no presentarse a absolverlo.

Así las cosas, desde el punto de vista probatorio, concluye el Despacho que el vínculo laboral entre las partes estuvo regido por un contrato de trabajo a término fijo, inicialmente de 4 meses y prorrogado, en forma legal, hasta su terminación, pues luego del término inicial y hasta por las primeras tres prórrogas, el contrato de trabajo se prorrogó por un año, desde el 19 de marzo de 2009 y así sucesivamente; hecho que no transforma el contrato a término fijo en uno indefinido.

3

2. PREMISAS JURÍDICA DEL CASO:

Desde el acápite de tesis del Despacho se anunció la falta de prosperidad de las pretensiones, con fundamento en las siguientes razones de orden jurídico.

DEL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO, TERMINO INICIAL Y PRORROGAS:

De cara a los fundamentos legales aplicables al caso, sea lo primero recordar, como lo expone la doctrina y la Ley, que el contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante una remuneración; por lo que una vez se pone en práctica el contrato, surge la relación laboral.

Igualmente, de manera pacífica la doctrina laboral ha enseñado que éstos dos no son conceptos contrarios sino complementarios, que representan dos momentos diferentes y sucesivos, en tanto el contrato da origen a la relación de trabajo, es su antecedente, pero para que la relación de trabajo



exista no es indispensable el contrato, en tanto la relación de trabajo es la materialización del acuerdo de voluntades; por lo que la ley colombiana identifica los dos conceptos y le otorga protección jurídica a los elementos de la relación de trabajo, al señalar que toda relación de trabajo se presume regida por un contrato de trabajo, y por ello cuando se presentan los tres elementos de un contrato de trabajo en la relación laboral, existe contrato de trabajo y no deja de serlo por el nombre o condiciones que se hayan impuesto.

En consecuencia, lo que la ley ampara, es el hecho de la prestación del servicio en forma subordinada y no el acto jurídico, por lo que la relación de trabajo, con o sin acto jurídico, es decir, o con o sin contrato de trabajo firmado, igualmente es objeto de protección.

Ahora bien, el contrato de trabajo, por su forma, puede pactarse en forma verbal, por escrito, mientras que para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario; es decir que para su perfeccionamiento solo se requiere el acuerdo de las partes, sin formalidad alguna, en otras palabras, sin necesidad de autenticación ante notario, juez o alcalde, sin registro ni depósito ante autoridad administrativa o judicial del trabajo, ni elevación a escritura pública.

Conforme el artículo 45 del CST, la duración de un contrato de trabajo se puede pactar por un tiempo determinado, por la duración de la obra o labor, por la ejecución de un trabajo transitorio u ocasional, o por término indefinido; es decir, que el contrato de trabajo, por su duración, puede ser: A término fijo, a término indefinido, por duración de la obra o labor o para ejecutar un trabajo accidental, ocasional o transitorio.

De acuerdo a los cánones legales, bajo la modalidad de contrato de trabajo verbal solo puede celebrarse el contrato a término indefinido, accidental o transitorio y por obra o labor determinada, siempre y cuando en éstos últimos en verdad se aclare entre las partes cuál es el trabajo transitorio o la obra o labor contratada; mientras que bajo la modalidad de contrato escrito se deben celebrar los contratos a término fijo, los contratos de aprendizajes y el período de prueba.

La ley, la doctrina y la jurisprudencia, han sido claras el enseñar que en el contrato de trabajo a término fijo, como se desprende de su nombre, debe existir la certeza de su duración y ésta solo se tendrá en la medida de que exista un documento, con valor probatorio, que permita identificar plenamente la fecha de inicio y de extinción del contrato, pues en caso de no conocerse con exactitud la duración del contrato, se le considerará de carácter indefinido.

Ahora en este asunto, refulge que la modalidad que las partes en litigio pactaron para regir el vínculo laboral fue a término fijo de 4 meses, cuyo término inicial se verificó entre el 19 de noviembre de 2007 al 18 de marzo de 2008, plazo inicial que por ende no puede tomarse a la vez como primera prórroga; contrato que se prorrogó, tres veces por el término inicial hasta el 18 de marzo de 2009 y de ahí en adelante y de manera sucesiva, continuó la prórroga del contrato por un plazo de un año.



Respecto al contrato de trabajo a término fijo, a pesar de las prórrogas suscitadas debe recordarse, como lo enseña la H. CSJ, que no pierde su esencia por el hecho de que se prorrogue varias veces; que se renueva por un lapso igual al inicialmente pactado, cuando ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta días.

Por ello, el silencio de las partes frente a la expiración del plazo fijo pactado en este asunto, por lo menos hasta el preaviso de terminación, equivalió a su tácita renovación, en palabras de la H. Corte, que también ha enseñado que una vez llega el término, el empleador es quien decide si continúa o no con los servicios del trabajador contratado, sin que su terminación se considere una vulneración al principio de estabilidad o contravenga los postulados del artículo 53 de la CP, en la medida en que las relaciones de trabajo pueden ser definidas en el tiempo y, es el empleador quien motivado por las necesidades de la empresa puede decidir si continúa o no con la relación de trabajo, de igual manera el trabajador puede hacer uso de su facultad de dar por terminado el contrato.

Con relación a la libertad de elección de la forma del contrato de trabajo, es menester recordar que a la luz de las disposiciones legales, la H. CSJ, ha enseñado que es indiscutible que en el marco jurídico que regula las relaciones laborales, está previsto que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley, es decir, una de las anteriormente referidas. En ese orden, la Sala ha dicho que los empleadores tienen la «libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte...»

5

Por tal razón, la vinculación de trabajadores a través de contratos de trabajo a término indefinido, fijo o por obra o labor, goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, contratos que se estructura, se desarrollan de buena fe y se terminan conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 37, 38, 39, 45, 46, 47, 55 y 61 del CST; enseña la Corte que la razón es sencilla y es que debe entenderse que a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación tal como lo prevé el art. 47 Ibídem, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de la prestación de servicios.

En consecuencia, siendo clara la naturaleza del contrato a término fijo y en atención a que las pretensiones de la demanda, conforme fueron orientadas por la parte actora, dependían de que el contrato se declarara a término indefinido, le asiste razón al A Quo al negar las súplicas de condena y por ende, se confirmará la sentencia consultada.

De las costas procesales: Sin costas en este grado de jurisdicción.

Apoyo jurisprudencial aplicable al caso

Palacio de Justicia, Carrera 44 No. 38 - 80, Edificio Antiguo Telecom - Piso 4
Telefax: 3885005 extensión 2025. www.ramajudicial.gov.co
Correo: lcto06ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico. Colombia





Con relación a las cargas procesales y probatorias consúltese la sentencia de la H. CSJ SL del 22 abril 2004, rad. 21779.

Respecto al tema de los alcances de la prestación del servicio, consúltese la sentencia de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral de mayo 31 de 1965.

De la notificación de la sentencia

Finalmente, teniendo en cuenta que el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 ordena proferir sentencia escrita para surtir el grado jurisdiccional de consulta en materia laboral, pero no dispuso la forma de notificación de la providencia, se ordenará a la Secretaría notificarla por estado, de conformidad con el artículo 295 del CGP, aplicable por analogía al rito laboral, que en lo pertinente enseña:

“Las notificaciones de autos y sentencias que no deban hacerse de otra manera se cumplirán por medio de anotación en estados que elaborará el Secretario.”

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

6

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia consultada, con fundamento en las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: COSTAS. Sin costas en este grado de jurisdicción.

TERCERO: Previas las desanotaciones del caso, por Secretaría devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE la presente decisión en la forma prevista en el artículo 295 del CGP.

ÁNGELA MARÍA RAMOS SÁNCHEZ
JUEZ SEXTA LABORAL DEL CIRCUITO BARRANQUILLA


JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA
HOY, 09 DE AGOSTO DE 2023, SE NOTIFICA LA ANTERIOR
SENTENCIA POR ESTADO No. 35