



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO
NEIVA - HUILA**

EDICTO

**LA SECRETARIA DEL JUZGADO SEGUNDO LABORAL DE
NEIVA – HUILA**

HACE SABER

Que, con fecha **22 DE SEPTIEMBRE de 2023**, se resolvió el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia dictada el 5 de julio de 2022, por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Labores de Neiva, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL, propuesto por **MARIA RUTH NEUTA ORTEGA**, contra **COLMODERNAS SAS. 410014105001 2021 00326 01. Resolviendo:**

“1° CONFIRMAR la sentencia del 5 de julio de 2022 proferida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Neiva en este asunto según lo motivado.

2° SIN condena en costas.

3° NOTIFICAR esta decisión por edicto.

4° REMITIR el proceso al juzgado del origen dejando las anotaciones de rigor.”

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente **EDICTO** en un lugar público y visible de la secretaria, así como en el micrositio del despacho de la Página de la rama judicial, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy **veinticinco (25) de septiembre de 2023**.

**SANDRA MILENA ANGEL CAMPOS
SECRETARIA**

Firmado Por:
Sandra Milena Angel Campos
Secretario Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 002
Neiva - Huila

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: **af8b8c9b6fedca530e817474c192ee5af62bd8616935711f5efcbb25f3e702c8**

Documento generado en 22/09/2023 03:37:51 PM

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



JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO

Neiva, veintidós (22) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: MARÍA RUTH NEUTA ORTEGA
Demandado: COLMODERNAS SAS
Radicación : 41001410500120210032601

I.- ASUNTO

Resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia dictada el 05 de julio de 2022 por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Neiva.

II.- ANTECEDENTES

1.- La actora llamo a juicio a la demandada para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido el cual terminó sin justa causa, por ende, solicita la condena de que trata el art. 64 del CST, intereses moratorios sobre la misma y la sanción de que trata el art. 65 del CST, ante la no inclusión dentro de la liquidación de la condena por despido injusto ya citada.

Como hechos señaló que:

- MARIA RUTH NEUTA ORTEGA suscribió contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año con la empresa COLMODERNAS S.A.S., para desempeñar labores como mercaderista, con un plazo de ejecución de tres meses, iniciando el día 11 de mayo de 2006.

- Finalizado el termino pactado en dicho contrato, el mismo se torna indefinido, pues la señora MARIA RUTH NEUTA ORTEGA continúa realizando las labores encomendadas de manera habitual hasta el día 11 de mayo de 2021, sin suscribir o recibir algún otro documento.

- Por concepto de salario se pactó medio salario mínimo mensual, pagaderos en forma quincenal.

-Las labores desempeñadas por la demandante fueron ejecutadas de manera personal, atendiendo las instrucciones del Empleador o quien hiciera sus veces, cumpliendo con el horario de trabajo señalado por éste, sin que se llegara a presentar queja alguna, llamado de atención o memorando.

- MARIA RUTH NEUTA ORTEGA desempeñó de manera continua sus labores con un único contrato, por lo que la relación contractual se mantuvo por quince (15) años hasta que en la empresa COLMODERNAS S.A.S. decide, mediante comunicado de fecha 06 de abril de 2021, dar por terminado el vínculo de manera unilateral, aduciendo el vencimiento de este, y sin causa alguna que justifique dicha determinación.

-A pesar que la empresa COLMODERNAS S.A.S., refiere el vencimiento del contrato, dicha condición no es aplicable atendiendo a la naturaleza de este, el cual corresponde a un contrato a término indefinido.

-La demandada expidió certificaciones o constancias laborales de fecha mayo 11 de 2011 y 14 de enero de 2019, las cuales dan prueba de la relación laboral y el carácter indefinido de esta.

-En la liquidación laboral del 11 de mayo de 2021 realizada a la señora MARIA RUTH NEUTA ORTEGA, no se contempló la respectiva indemnización por el despido sin justa causa.

2.- A la accionada COLMODERNAS S.A.S se le tuvo por no contestada la demanda en la audiencia celebrada el 06 de mayo de 2022 (pdf 22 y 23),

3.- La parte demandante dentro de la audiencia referida no presentó reforma de la demanda y se ratificó en hechos y pretensiones dentro de la fijación del litigio.

4.- La audiencia del artículo 72 del CPTSS se desarrollo en tres oportunidades, el 6 de mayo, 28 de junio y 5 de julio de 2022, de la cual, se destaca que agotaron las etapas de conciliación, fijación del litigio, excepciones previas, decreto y practica de pruebas, se declaró cerrada la etapa probatoria y las partes presentaron sus alegatos de conclusión,

para posteriormente dictarse sentencia de única instancia que denegó las pretensiones de la demanda y se condenó en costas a la actora.

La decisión se soporta en los siguientes argumentos:

- Que conforme a los preceptos armonizados de los artículos 22, 23 y 24 del CST para acreditar una relación de trabajo, le corresponde a la parte actora probar una prestación personal del servicio a favor del demandado, los hitos temporales y la remuneración, la jornada de trabajo y las demás circunstancias accidentales del contrato anotando que una vez probada la prestación personal, se presume la subordinación.
- Que dentro del asunto resulta indispensable determinar el tipo de vinculación laboral de la demandante para con ello establecer si son prosperas las pretensiones que eleva.
- Que en aras de lo anterior se destaca el valor probatorio del adverso del contrato allegado con la demanda¹, del cual se extrae que la vinculación de la actora se dio a término fijo inicial de tres meses. Que dicho documento contrastado con el decretado de oficio por el Juzgado y el cual aportó la parte demandada² demuestran que el vínculo que se suscitó entre las partes fue a término fijo y no de manera indefinida, pues la misma demandante en su interrogatorio afirma solo haber firmado un contrato durante su vinculación laboral con la demandada.
- Para el análisis de la vinculación laboral y su inicio se destaca igualmente el formulario de afiliación que se hiciera a SALUDCOOP EPS, el cual fue igualmente allegado con la demanda, que da fe del inicio de la relación laboral para el mes de mayo de 2006, en armonía con el contrato a término fijo adjunto al líbelo genitor.
- Analiza el contenido contradictorio de las certificaciones laborales allegadas, la primera de fecha 11 de mayo de 2011³ y la segunda del 14 de enero de 2019⁴, para sostener a partir del resto

¹ Pdf 004

² Pdf 014

³ Pdf 004 fol 3

⁴ Pdf 004 fol 4

de material probatorio recaudado que la primera de las certificaciones no se aviene al contrato mientras la segunda si, por ende, esta otorga verdadero poder de convicción a partir de su valor probatorio. Lo anterior, por cuanto la primera indica como remuneración de la demandante un salario mínimo mensual, mientras que la propia demandante acepta que ella percibía medio salario a partir de trabajar medio tiempo, a su vez, porque indica una fecha de iniciación de labores diferente a la que reseña el contrato laboral allegado y el resto de las pruebas, por último, al decir que fue expedida en Neiva, cuando la empresa demandada no tiene sede en esta ciudad. Aunado a lo anterior, el testimonio de Luis Miguel Jaramillo Orozco desconoció dicha certificación al sostener que el sello que contiene no es el usado por la empresa COLMODERNAS; mientras que por otro lado aceptó la segunda certificación.

- Desestima las tachas planteadas por el apoderado demandante a los testimonios recaudados de oficio, pues destaca su claridad, espontaneidad, coincidencia entre sí y con el resto de la prueba documental incorporada, con excepción de la certificación fechada 2011 que como se indicó, fue desestimada.
- Cita el contenido del art. 46 del CST, la sentencia 45555 del 3 de mayo de 2017 de la sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, para destacar que la sucesiva renovación del contrato a término fijo no le cambia su naturaleza a indefinido, citando igualmente el contenido de la sentencia con radicación 48879 del 19 de octubre de 2016 de la CSJ.
- Remarca que en el desarrollo de la relación laboral no se suscribieron nuevos contratos, como lo acepta la demandante, luego entonces lo que sucedió fue una renovación múltiple del contrato firmado por las partes.
- La terminación contractual se dio a instancia de la parte demandada y conforme el art. 46 del CST, comunicándole por escrito con antelación no inferior a 30 días, pues como lo indica el hecho 6° de la demanda la carta de finalización fue recibida dentro de dicho interregno.

- Señaló que el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, compilado por el artículo 2.23.6.7 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 citado por la parte demandante como fundamento, no es aplicable al sector privado, pues para este únicamente aplica el Código Sustantivo de Trabajo.
- Remata citando la sentencia C-588 de 1995 que hizo el estudio de constitucionalidad al art. 46 del CST, para destacar la libertad de ponerle fin al contrato de trabajo por expiración del plazo pactado.

5.- La secretaría del juzgado hace constar que venció en silencio el traslado de alegatos a las partes de la consulta⁵.

III. CONSIDERACIONES

1.- El juzgado es competente para conocer del grado jurisdiccional de consulta previsto en el artículo 69 del CPTSS, por ser superior funcional del juzgado que dictó la sentencia de única instancia en este asunto.

Además, se observan cumplidos los presupuestos procesales de la acción y se advierte que no media alguna irregularidad o nulidad que invalide lo actuado e impida desatar de fondo este asunto.

2.- Según la Corte Constitucional, sentencia C-424 de 2015, el grado jurisdiccional de consulta se caracteriza porque, (i) *no es un recurso ordinario o extraordinario, sino un mecanismo de revisión oficioso que se activa sin intervención de las partes;* (ii) *es una examen automático que opera por ministerio de la ley para proteger los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles de los trabajadores y la defensa de la justicia efectiva y,* (iii) *al ser un control integral para corregir los errores en que haya podido incurrir el fallador de primera instancia, no está sujeto al principio de non reformatio in pejus.*

3.- Teniendo en cuenta lo anterior y de cara al asunto bajo examen, corresponde determinar si la decisión de denegar las pretensiones de la demanda se encuentra a derecho, o si, por el contrario, se encuentra

⁵ Pdf 008 expediente digital

probada una relación de trabajo entre las partes a término indefinido y hay lugar a las condenas pedidas.

4.- Ahora bien, el art. 46 del CST que regula el contrato a término fijo, señala:

“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”.

5.- Frente al particular, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL2796-2022, acotó que:

“(…)la Sala considera que, del artículo 46 del CST, objeto de estudio, no se desprende que las partes tengan prohibido acordar, al mismo tiempo de la fijación del término inicial del contrato, una prórroga del término fijo pactado (...) Inclusive, dicho precepto reconoce a las partes la potestad de renovar el contrato indefinidamente (previsión que fue declarada exequible mediante sentencia CC C-588-95) y establece que, si las partes no deciden preavisarlo con una antelación no inferior a 30 días, opera la renovación automática por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

En consonancia con el sentido del art. 46 del CST, acorde con el principio de la estabilidad laboral del art. 53 de la Constitución, el contrato a término fijo tiene vocación de ser prorrogable indefinidamente por voluntad de las partes, según el mismo texto del primer inciso de la norma. Inclusive, el legislador también estipula que, si antes de los últimos 30 días del plazo del contrato, los contratantes no manifiestan su voluntad de no seguir con la relación laboral, este se prorrogará por el término inicialmente pactado. Aquí se puede apreciar la distinción legal de que una cosa es la duración del contrato que solo puede

ser hasta por tres años y otra es la prórroga de este que puede ser igualmente hasta por tres años”.

6.- De igual manera, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de julio 7 de 1998, con ponencia del Magistrado Germán Valdés Sánchez, indicó:

*“Si lo que pretende el censor es sostener que un contrato a término fijo no puede superar con sus prórrogas un tiempo total de tres años, su entendimiento resulta equivocado, pues tal tope sólo hace referencia al pacto inicial, ya que la norma en cuestión (artículo 46 del CST) contempla expresamente la figura de la renovación y su repetición en forma **indefinida**, lo cual conduce a concluir que un contrato a término fijo no pierde su condición de tal por el hecho de ser prorrogado sucesivamente más allá de tres años.”* (Negrillas del Juzgado).

7.- En el mismo sentido, resulta oportuno citar el Concepto 134274 de julio de 2015 del Ministerio de Trabajo, que al respecto sostuvo:

“Así las cosas se tiene que si se ha firmado un contrato de trabajo a término fijo, al finalizar el tiempo pactado o antes, las partes pueden acordar que el contrato se convierta en indefinido, pacto o decisión que deberá consignarse en el respectivo contrato; por tanto en ningún otro caso el contrato de trabajo se convertirá en indefinido, no importa cuál sea el manejo o tratamiento que se le dé, no importa si se liquida bien o mal, o si no se liquida, siempre será un contrato a término fijo hasta cuando las partes convengan lo contrario”.

8.- Por ese camino, pronto se advierte a derecho la sentencia consultada, pues dentro del material probatorio recaudado, únicamente se advierte la suscripción de un contrato de trabajo entre MARIA RUTH NEUTA ORTEGA y COLMODERNAS SAS⁶, el cual data del mes de mayo de 2006, siendo contrato a término fijo inferior a un año, con un término inicial de tres meses.

9.- De igual manera, la demandante en su interrogatorio y en los hechos de la demanda, sostiene la suscripción de dicho contrato y niega haber firmado nuevos contratos o convenios con la demandada, luego entonces, resulta evidente que la prolongación del vínculo laboral de la

⁶ Pdf 004 fol y pdf 014 fol 15 y 16

demandante con la demandada por quince (15) años obedeció a la prorroga múltiple del contrato citado, de conformidad con la cláusula tercera, que reza:

“DURACIÓN DEL CONTRATO. El término inicial de duración del contrato será el señalado arriba. Si antes de la fecha de vencimiento de este término, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con antelación no inferior a (30) días, éste se entenderá prorrogado por un periodo igual al inicialmente pactado. Tratándose de un contrato a término fijo inferior de un 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 año y así sucesivamente. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 46 C.5.T., modificado por el artículo 3 de la ley 50/90”.

10.- Conforme a lo reseñado, el contrato que se pactó inicialmente por tres meses (del 11 de mayo al 10 de agosto de 2006) tuvo tres prorrogas por dicho plazo (de tres meses) y luego de ellas se prolongó por lapsos de un año como en su momento planteó la Juez de instancia acertadamente en los siguientes términos:

Prorrogas

- *Del 11 de agosto al 10 de noviembre de 2006
- *Del 11 de noviembre de 2006 al 10 de febrero de 2007
- *Del 11 de febrero al 10 de mayo de 2007
- *Del 11 de mayo de 2007 al 10 de mayo de 2008
- *Del 11 de mayo de 2008 al 10 de mayo de 2009
- *Del 11 de mayo de 2009 al 10 de mayo de 2010
- *Del 11 de mayo de 2010 al 10 de mayo de 2011
- *Del 11 de mayo de 2011 al 10 de mayo de 2012
- *Del 11 de mayo de 2012 al 10 de mayo de 2013
- *Del 11 de mayo de 2013 al 10 de mayo de 2014
- *Del 11 de mayo de 2014 al 10 de mayo de 2015
- *Del 11 de mayo de 2015 al 10 de mayo de 2016
- *Del 11 de mayo de 2016 al 10 de mayo de 2017
- *Del 11 de mayo de 2017 al 10 de mayo de 2018
- *Del 11 de mayo de 2018 al 10 de mayo de 2019
- *Del 11 de mayo de 2019 al 10 de mayo de 2020
- *Del 11 de mayo de 2020 al 10 de mayo de 2021

11.- De otro lado, la carta suscrita por COLMODERNA SAS en la que se señala la finalización del vínculo laboral⁷, fue entregada a la demandante con más de treinta días de antelación al vencimiento de la última prórroga, pues data del 06 de abril de 2021, como es aceptado por la demandante en el hecho sexto de la demanda.

12.- En la forma indicada se tiene total claridad de la existencia del único vínculo contractual entre demandante y demandada, el cual fue a término fijo y que con sus prorrogas llegó hasta el 10 de mayo de 2021.

13.- Al respecto se debe destacar que la interpretación probatoria de la Juez de instancia se avista acertada y conforme a lo preceptuado al art. 61 del CPTSS, que plasma la libre formación del convencimiento del Juez dentro del proceso, pues analizó la prueba documental en su conjunto y en armonía con los testimonios recaudados y el interrogatorio de parte a la demandante, los cuales dan cuenta de la existencia de un único vínculo contractual a término fijo entre las partes.

14.- Siguiendo dicha línea argumentativa, se avista acertada la ponderación que se hiciera de las constancias laborales allegadas por la demandante, descartando la fecha 11 de mayo de 2011 por ser contradictoria frente al contrato arrimado e incluso los hechos de la demanda y el interrogatorio de parte a la demandante, además de lo manifestado por los testigos dentro del asunto, los cuales al unísono señalan que la actora percibía medio salario mínimo y su único contrato fue a término fijo.

15.- Asimismo, se avista acertada la desestimación de la tachadura propuesta a los testigos decretados de oficio, pues sus dichos fueron uniformes y no contradicen el resto de las pruebas practicadas, con excepción de la que fuera desestimada como se indicó.

16.- Dado lo anterior y a pesar que en el asunto se tenían tres presunciones a favor de la demandante, tales como i) la del art. 31 del CPTSS relativa a indicio grave en contra del demandado por no contestar la demanda, ii) la del art. 77 del CPTSS por no asistir a la

⁷ Pdf 004 pág. 5

audiencia de conciliación, y **iii)** la del art. 205 del CGP relativa a la confesión ficta por no asistir al interrogatorio de parte; lo cierto es que estas presunciones fueron desvirtuadas a partir del material probatorio recaudado que se explicó en detalle, por ende, la interpretación que otorgó la Juez de instancia, se avista acertada en contraste con los hechos probados dentro del asunto.

17.- En efecto, según la carga de la prueba, les incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran del efecto jurídico que persiguen según lo regulado en el artículo 167 del CGP, aplicable a este asunto por la remisión del artículo 145 del CPTSS, por ello, le correspondía a la parte demandante demostrar que a pesar de la existencia de un contrato inicial a término fijo, posteriormente se suscribió un nuevo contrato pero esta vez a término indefinido, lo cual no ocurrió y por el contrario fue debidamente desvirtuado, luego entonces, sus pretensiones indefectiblemente deben fracasar.

18.- En ese orden de ideas, se concluye que debe ser confirmada la sentencia consultada y no habrá condena en costas por ser una revisión de esta en consulta.

IV. DECISION

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

1° CONFIRMAR la sentencia del 05 de julio de 2022 proferida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Neiva en este asunto según lo motivado.

2° SIN condena en costas.

3° NOTIFICAR esta decisión por edicto.

4° REMITIR el proceso al juzgado del origen dejando las anotaciones de rigor.

Notifíquese y Cúmplase.



ÁLVARO ALEXI DUSSÁN CASTRILLÓN
Juez

ADB LINK EXPEDIENTE: [41001410500120210032601](#)

Firmado Por:
Alvaro Alexi Dussan Castrillon
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 002
Neiva - Huila

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: **be2e4968e88e20c26674b9d8ad737cf761eb60205d44401154d8a95131d4f224**

Documento generado en 22/09/2023 10:47:05 AM

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