El siguiente es el documento presentado por la Magistrada Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de esta Sala.

Asunto Apelación

Proceso. Ordinario laboral

Radicación Nro. : 66001-31-05-001-2016-00062-01

Demandante: Mónica Viviana Canizales Grajales

Demandado: Estudios e inversiones Médicas S.A. “ESIMED S.A.”

Juzgado de Origen: Primero Laboral del Circuito de Pereira

**Temas: CONTRATO A TÉRMINO FIJO / PRÓRROGAS / PREAVISO FUE EXTEMPORÁNEO /** Con lo expuesto, lo que queda claro, es que siendo el contrato a término fijo, operaba como forma de terminación, entre otras, la llegada del plazo fijado pactado, exigiéndose como requisito el preaviso con no menos de 30 días al vencimiento.

Y dado que la fecha de inicio del contrato -1-08-2013- y plazo pactado -de 3 meses- arroja como data de terminación de la cuarta prórroga 31-07-2015 , el preaviso que exige la ley debió ser entregado al trabajador a más tardar el 30-06-2015, para poder considerar que operó una modalidad de terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado; pero como se hizo el 30-09-2015, no queda más que concluir que fue extemporáneo, y el contrato se renovó por quinta vez del 1-08-2015 al 31-07-2016; por lo que solo configura el preaviso la prueba del despido sin justa causa, al terminar por voluntad del empleador sin estar respaldado en causa legal o justificación admitida por la ley.

**TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA / INDEMNIZACIÓN / ART. 64 C.S.T / NO SE REQUIERE ANALIZAR MALA FE DE EMPLEADOR /** En este orden de ideas, como el contrato se terminó sin justa causa, se abre paso al reconocimiento de la indemnización del artículo 64 del C.S.T., la que opera de manera automática, esto es, sin consideración a la buena o mala fe del empleador, por lo que poco importa la situación que llevó a la sociedad demandada a realizar el preaviso de forma extemporánea.

Es por esto que la jueza de instancia bien hizo en declarar la procedencia de esta indemnización; la que cuantificó, aplicando los términos consagrados en la ley, en este caso al tratarse de un contrato a término fijo, sirve de parámetro el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para cumplir el plazo estipulado, que lo fueron 9 meses.

**SANCIÓN MORATORIA / ART. 65 C.S.T / SE APLICA FRENTE AL NO PAGO DE SALARIOS POR LA PRESTACIÓN EFECTIVA DEL SERVICIO / LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO NO DEBE CONFUNDIRSE CON RECONOCIMIENTO DE SALARIOS / NO PROCEDE /** Sin embargo, esta intelección de la norma no la comparte la Sala, en tanto, la indemnización en comento se genera cuando el empleador omite pagar al trabajador los salarios y prestaciones sociales debidos; esto último significa, que deben haberse causado y para el caso de los salarios, a él habrá lugar cuando se preste el servicio, pues constituye su retribución (literal c) art.23 CST).

Por lo tanto, cuando se dispone el pago de la indemnización por despido injusto y este equivale a los salarios correspondientes al tiempo que faltó para concluir el término del contrato, no significa que se esté ordenando el pago de estos salarios, a lo que no hay lugar porque el contrato se finalizó anticipadamente por voluntad del empleador, solo que tal es la forma de cuantificar el daño sufrido por el trabajador de forma más aproximado a la realidad.



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

**Providencia**: Sentencia de Segunda Instancia

**Radicación No**:66001-31-05-001-2016-00062-01

**Proceso**:Ordinario Laboral.

**Demandante**: Mónica Viviana Canizales Grajales

**Demandado:** Estudios e inversiones Médicas S.A. “ESIMED S.A.”

**Juzgado de origen**: Primero Laboral del Circuito de Pereira

**Tema a tratar: Despido – Indemnización**

**AUDIENCIA PÚBLICA**

En Pereira, a los diecinueve (19) días del mes de junio de dos mil dieciocho (2018), siendo las diez de la mañana (10:00 a.m.), la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el recurso de apelación interpuesto respecto de la sentencia proferida el 20 de abril de 2017 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve la señora **Mónica Viviana Canizales Grajales** contra **Estudios e Inversiones Medicas S.A. “ESIMED S.A.”**, radicado bajo el N° 66001-31-05-001-2016-00062-01.

**Registro de asistencia:**

Demandante y su apoderada - Demandada y su apoderado

**Traslado a las partes**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos atendiendo lo previsto en el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007.

**ANTECEDENTES**

**1. Síntesis de la demanda y su contestación**

Pretende la señora Mónica Viviana Canizales Grajales que se declare que existió un contrato de trabajo pactado inicialmente a 3 meses y sus prórrogas automáticas a un 1 año, con la sociedad Estudios e Inversiones Medicas S.A. “ESIMED S.A.”.

En consecuencia, se le condene al pago de la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 64 del C.S.T.; la moratoria de que trata el artículo 65 *ibídem;*  lo que ultra y extra petita quede demostrado.

Fundamenta sus aspiraciones en que: (i) suscribió contrato de trabajo por tres (3) meses el 01-08-2013, para prestar servicios como enfermera jefe en la IPS CAFI PEREIRA ESIMED, con una asignación salarial de $1.368.000; (ii) contrato que se renovó tres veces por igual término y a partir de agosto de 2014 se renovó por 1 año; (iii) el 30-09-2015, le informaron que su contrato no se renovaría, teniendo como último día laborado el 30-10-2015; sin que se le cancelara la indemnización por despido injusto, solo las prestaciones sociales.

**Estudios e Inversiones Medicas S.A. “ESIMED S.A.”**, se opuso a todas las pretensiones de la demanda. Propuso las excepciones de mérito de “la mala fe”, “abuso del derecho”, “buena fe” y “Prescripción”.

**2. Síntesis de la sentencia apelada**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, declaró la existencia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que perduró del 01-08-2013 al 30-10- 2015, con una última prórroga de un año, a partir del 01-08-2015 y un salario mensual de $1.368.000; el que terminó sin justa causa; en consecuencia condenó al pago de $12.312.000 por concepto de indemnización por despido injusto, suma que dispuso se indexara a la fecha efectiva del pago.

Para arribar a esa conclusión expresó que el demandado confesó la terminación unilateral del contrato de trabajo, al enviar la comunicación a la trabajadora de la no renovación del contrato, una vez comenzada la segunda prórroga de un (1) año, que comenzó a partir del 1-08-2015 y que se extendía hasta 1-08-2016; por lo que el contrato de trabajo fue terminado de forma injusta; lo que dio lugar a una indemnización equivale a 9 meses de salario que faltaron para cumplir el término.

Por el contrario, negó el pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 C.S.T., modificada por la Ley 789 de 2002, al condenarse solo al pago de la indemnización por despido injusto, que no la genera, y al estar probado que el empleador en el momento de terminación del vínculo laboral le canceló lo correspondiente a la liquidación de prestaciones sociales.

**3. Síntesis del recurso de apelación**

El apoderado de la parte demandante apeló la decisión, para solicitar se condene al pago de la indemnización del artículo 65 de CST, pues precisamente 9 mesadas salariales se dejaron de cancelar al despedir a la actora de manera injustificada, que son las sumas reconocidas en la indemnización.

Por su parte, la apoderada de la sociedad demandada, mostró su inconformidad en relación con el pago de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, por la que considera debe exonerársele, dado que el a-quo pasó por alto que terminó el contrato con el debido preaviso, conforme lo establece la norma; actuando de buena fe, conforme al aplicativo de nómina, al ser el operador de este sistema idóneo.

**CONSIDERACIONES**

**1 Del problema jurídico**

Visto el recuento anterior, la Sala formula los siguientes:

1.1. ¿El contrato a término fijo de la actora se terminó por expiración del plazo pactado?

1.2. De ser negativa la respuesta, ¿Resulta procedente la indemnización moratoria del artículo 64 del CST, con independencia de la buena o mala fe con que obre el empleador?

1.3. ¿El pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo, a término fijo, sin justa causa, que se calcula con base en los salarios correspondientes al tiempo que faltó por cumplir el plazo estipulado, genera el pago de la sanción moratoria del artículo 65 del CST?

**2. Solución a los problemas jurídicos**

**2.1 Fundamento jurídico**

**2.1.1 Contratos a término fijo**

Al tenor del artículo 46 del CST los contratos a término fijo no pueden ser superior a 3 años, pero son renovables indefinidamente si antes de llegar el término no se avisa a la parte de su terminación, lo que deberá hacer con una antelación no inferior a 30 días, so pena de prorrogarse por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

Bien. De tratarse de contratos a término fijo inferior a un año, podrá prorrogarse el contrato por igual término solo por 3 veces, luego, deberá serlo por un año y así sucesivamente.

**2.1.2 Despido sin justa causa**

El art. 61 del CST señala que el contrato de trabajo puede terminar entre otros, por muerte del trabajador, mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado.

Cuando se trata de este último evento, exige el artículo 46 ib que el empleador le exprese al trabajador su intención de no renovarle el contrato, lo que deberá hacer con una antelación no menor de 30 días al vencimiento del contrato.

Ahora, de manifestar el trabajador que fue terminado su contrato sin justa causa, como en este caso ocurre, tiene la carga de probar este únicamente el despido[[1]](#footnote-1), y le corresponderá al empleador la demostración de la justa causa para exonerarse del pago de la indemnización que prevé el artículo 64 ib; cuya cuantificación dependerá del tipo de contrato, pues cada uno fija unas pautas diferentes para ello.

De ser a término fijo el convenio, la indemnización se calculará teniendo en cuenta el valor de los salarios correspondientes al tiempo que le faltaba para cumplir el plazo estipulado en el contrato.

**2.2 Fundamento fáctico**

**2.2.1. Terminación del contrato de trabajo**

Dentro de este asunto se acreditó que las partes estuvieron vinculadas a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior de un año, concretamente 3 meses, que inició el 1-08-2013 y finalizó el 30-10-2013 (fl 11 a 16); el que se prorrogó 3 veces por igual término, como lo confesó la demandada al referirse a los hechos 4, 5 y 6; debiendo vencer la última prórroga, por igual término (3 meses) el 31-07-2014.

De ahí en adelante, en cumplimiento del artículo 46 ib. se prorrogó el contrato por 1 año, que se extendió desde el 1-08-2014 al 30-07-2015; sin embargo, el último día trabajado por la actora fue el 30-10-2015, fecha en que se le informó por el empleador finalizaba su vinculación, como se lee en los documentos que reposan a folio 26 y 75 c.1

Con lo expuesto, lo que queda claro, es que siendo el contrato a término fijo, operaba como forma de terminación, entre otras, la llegada del plazo fijado pactado, exigiéndose como requisito el preaviso con no menos de 30 días al vencimiento.

Y dado que la fecha de inicio del contrato -1-08-2013- y plazo pactado -de 3 meses- arroja como data de terminación de la cuarta prórroga 31-07-2015[[2]](#footnote-2), el preaviso que exige la ley debió ser entregado al trabajador a más tardar el 30-06-2015, para poder considerar que operó una modalidad de terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado; pero como se hizo el 30-09-2015, no queda más que concluir que fue extemporáneo, y el contrato se renovó por quinta vez del 1-08-2015 al 31-07-2016; por lo que solo configura el preaviso la prueba del despido sin justa causa, al terminar por voluntad del empleador sin estar respaldado en causa legal o justificación admitida por la ley. En este sentido acertó la primera instancia.

**2.2.2 Indemnización del artículo 64 CST**

En este orden de ideas, como el contrato se terminó sin justa causa, se abre paso al reconocimiento de la indemnización del artículo 64 del C.S.T., la que opera de manera automática, esto es, sin consideración a la buena o mala fe del empleador, por lo que poco importa la situación que llevó a la sociedad demandada a realizar el preaviso de forma extemporánea.

Es por esto que la jueza de instancia bien hizo en declarar la procedencia de esta indemnización; la que cuantificó, aplicando los términos consagrados en la ley, en este caso al tratarse de un contrato a término fijo, sirve de parámetro el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para cumplir el plazo estipulado, que lo fueron 9 meses.

**2.2.3 Indemnización moratoria artículo 65 C.S.T.**

Finalmente, la apoderada de la parte actora, insiste en el reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 65 ib., al considerar que al disponer el pago de la indemnización por despido injusto se está reconociendo que se dejó de pagar los salarios hasta el vencimiento del contrato, uno de los eventos que da lugar al pago de la indemnización deprecada.

Sin embargo, esta intelección de la norma no la comparte la Sala, en tanto, la indemnización en comento se genera cuando el empleador omite pagar al trabajador los salarios y prestaciones sociales debidos; esto último significa, que deben haberse causado y para el caso de los salarios, a él habrá lugar cuando se preste el servicio, pues constituye su retribución (literal c) art.23 CST).

Por lo tanto, cuando se dispone el pago de la indemnización por despido injusto y este equivale a los salarios correspondientes al tiempo que faltó para concluir el término del contrato, no significa que se esté ordenando el pago de estos salarios, a lo que no hay lugar porque el contrato se finalizó anticipadamente por voluntad del empleador, solo que tal es la forma de cuantificar el daño sufrido por el trabajador de forma más aproximado a la realidad.

Entonces, como lo dijo la primera instancia, al estar probado que el empleador pagó los salarios y prestaciones sociales al terminar el vínculo laboral, como lo confesó en la demanda la actora en el hecho 20; no se dieron los eventos generadores de esta sanción, sin que lo sea el no pago de la indemnización por despido injusto.

**CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, se confirmará la decisión, sin que haya lugar a condenar en costas a los recurrentes, por fracasar los dos en sus alzadas.

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Cuarta de Decisión Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 20 de abril de 2017 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral propuesto por **Mónica Viviana Canizales Grajales** contra **Estudios e Inversiones Medicas S.A. “ESIMED S.A.”.**

**SEGUNDO: Sin condena en costas** por lo dicho en la parte motiva.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

 Magistrado Magistrado

1. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. [↑](#footnote-ref-1)
2. Primera prórroga entre el 01-11-2013 al 31-01-2014; segunda prórroga entre el 01-02-2014 al 30-04-2014; tercera prórroga desde el 01-05-2014 al 31-07-2014, cuarta prórroga del 1-08-2014 al 31-07-2015 y quinta prórroga del 1-08-2015 al 1-08-2016. [↑](#footnote-ref-2)