



## TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI S A L A 1ª DE DECISIÓN L A B O R A L

**Hoy 19 de DICIEMBRE DE 2024** siendo las 10:00am, la Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por el suscrito quien la preside *CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA* en compañía de los magistrados *Dra. YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO* y el *Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA*, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, y previa discusión y aprobación en sala virtual, se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No.336**, dentro del **Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia** adelantado por **FRANCIA DOMINGUEZ VERGARA** en contra de **RAPPI ASEO SAS**. Bajo radicación N°760013105-013-2019-00388-01.

En donde se resuelve la **APELACIÓN** presentada por el DEMANDANTE en contra de la **Sentencia N° 423 del 10 de diciembre de 2021**, proferida por el *Juzgado 13° Laboral del Circuito de Cali*, mediante la cual DECLARA no probadas todas las excepciones propuestas por la curadora Adlitem que defiende los intereses de la demandada RAPPI ASEO SAS solo respecto a la causación e in pago de la indemnización del despido injusto. DECLARA que entre la señora FRANCIA DOMINGUEZ y la empresa RAPPI ASEO existió un contrato individual verbal a término indefinido entre el 1 de junio del año 2018 y el 30 de agosto del año 2018 terminado unilateralmente y sin justa causa por la demandada RAPPI ASEO. SE CONDENA a RAPPI ASEO a pagar a la demandante FRANCIA DOMINGUEZ la indemnización por despido injusto consistente a un salario mínimo en virtud de la antigüedad del contrato verbal a término indefinido, surtido por las partes. SE ABSUELVE a RAPPI ASEO SAS de las demás deprecaciones de la acción incoadas en su contra por la señora demandante FRANCIA DOMINGUEZ VERGARA tanto pretensiones principales, como pretensiones subsidiarias, por las razones manifestadas por la parte considerativa de esta sentencia. SE CONDENA en costas parciales a la demandada a favor de la demandante.

**Razones del Juzgado:** Como en el análisis probatorio, la prueba documental, en el presente caso contamos con la historia laboral e incapacidades de la demandante, empero, definamos el primer bloque como lo es la modalidad contractual y su terminación; encontramos a folio 80 una comunicación calendada el 24 de marzo del año 2018, donde rapi aseos confirma e informa a la demandante que el contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año suscrito el 01 de junio de 2017 vence el 30 de mayo del año 2018, fecha en la cual se da por terminado, documento que nos da una información, por un lado, que el contrato tenía la modalidad era término fijo inferior a 1 año, no está el instrumento contractual, pero al provenir de la parte demandada y al calificarlo y al ser recogido ese dicho con calendadas por la parte mandante, al narrar el hecho 15 y 16 de su demanda, expresa relación que el contrato vencía el 30 de mayo del año 2018, es decir, coincide en ambas partes en que la terminación del contrato era 30 de mayo 2018 y el hecho 16 manifiesta que el 26 de marzo de 2018 le hicieron entrega de la Carta de la terminación.

En lo que si no coincide es cuando manifiesta que le indicaron que descontinuaría laborando hasta nuevo aviso, pues no hay prueba documental de ese dicho. Tampoco contamos con instrumento contractual que como se dijo en comienzo, debe ser por escrito el contrato a término fijo a partir de su vencimiento el 30 de mayo del año 2018, y tampoco la declaración testimonial traída a juicio que rinde en esta audiencia su hermana, las que su hermana y compañera de trabajo, doña Isabel Bolívar Urreo Domínguez y su compañera de trabajo Elvira Correa, pueden dar cuenta de esa terminación, del contrato de trabajo, desde el punto de vista de que no estuvieron para el momento ni en la terminación del contrato y su retiro, expresaron las dos testigos, que no conocían sobre ese particular, luego no tenemos prueba que acredite frente a que se le indicó que siguiera en la prestación de sus funciones.

Debo recordar lo dicho al momento, el marco jurídico el contrato de trabajo a término fijo debe ser por escrito, si bien en este momento no está por escrito La comunicación, el testimonio, las dos partes respecto a la modalidad contractual y su terminación constituye prueba de que el contrato que venía era por escrito. Pero ese mismo documento del que hago referencia de folio advierte sobre el preaviso y por las calendadas en el

contenidas, lo es conforme a Derecho, es decir, 30 días antes de su vencimiento, razón por la cual el contrato fijo feneció y no opera prórroga automática.

Cosa totalmente diferente es la continuidad en la prestación de los servicios, de lo que sí da cuenta los testigos, pese a no estar ya vinculado con la empresa, pero resulta potísimo los desprendibles de pago que obran en el expediente De folio 70 al 76 que identifican a rápida a seo y que nos advierten sobre el pago de la nómina de quincena hasta el mes de agosto del año 2018. No se extendió el contrato, no se prorrogó Fluye una prestación personal de servicio subordinado a la demandante, pero ya en virtud de un contrato verbal y a término indefinido, razón por la cual entenderemos que su contratación lo fue bajo esa modalidad.

La indemnización correspondiente lo será por esta contratación entre el mes de junio y el mes de agosto del año 2018, conforme las líneas del artículo 64 del Código sustantivo del trabajo.

**Apelación:** Me permito presentar recurso de apelación en contra de la sentencia, es cierto que no se demostró las incapacidades al momento de la terminación del contrato por lo que no le asiste derecho al reintegro, en ese orden de ideas, procederé entonces a reafirmar el tema de la prórroga del contrato, que también fue parte de las pretensiones de la demanda, y En este sentido, si bien su Señoría indica que existió un nuevo contrato al finalizar el contrato inicial, no es menos cierto que no se trata de un nuevo contrato, sino de la prórroga del inicial que se pretendía terminar con la Carta argumentada hasta el 30 de mayo del 2018, misma que no se pudo llevar a cabo su Señoría, porque en ese momento se encontraba en Estado de incapacidad la señora Francia, en ese orden de ideas, no constituye un contrato a término individual, porque simplemente continuó, sino que no se llevó efectiva a la terminación del contrato de trabajo porque le asistía su derecho a la estabilidad laboral reforzada, prorrogando el contrato por el mismo término del inicial, entonces, así como se demuestra que prestó su servicio, demostrándose con los comprobantes de pago a folio 70 y 76 del plenario.

Y así se tiene que la demanda no demuestra la existencia de un nuevo contrato de trabajo. No hay ningún informe, no hay nada, simplemente se continúa con su labor como lo estaba desempeñando, porque en ese momento se encontraba en estado de capacidad hasta el 4 de septiembre que le finalizaron su contrato de trabajo. Esto debido pues a que se representa por medio de un curador, s no se pudo controvertir lo dicho, razón por la que le solicito al honorable tribunal, procede analizar la prórroga del contrato de trabajo y en consecuencia revoque la sentencia y proceda la indemnización y despido injusto Sobre el contrato inicial prorrogado hasta septiembre.

La base fáctica y jurídica del distanciamiento ha sido discutida y conocida por las partes, así como la sentencia dictada por la A quo, corriéndose traslado a las partes para la presentación de sus alegatos, por lo que la Sala decide dictar la siguiente providencia.

### **SENTENCIA No. 380**

La sentencia Apelada debe CONFIRMARSE, son razones: No acreditarse en las actuaciones el tiempo de servicio alegado en la apelación, el que pudiese ser el vector o materia de la condena anhelada.

En efecto, se pretende con el recurso tener un único contrato de trabajo a término fijo prorrogado hasta **septiembre de 2018**, pero su batería probatoria no resulta consecuente con lo alegado, toda vez que ninguna de la documental ni testimonial aportada da cuenta de prestarse servicios hasta esta data.

Procede la Sala conforme al principio de consonancia (**art. 66 A CPTSS**), a resolver la alzada de la demandante, quien afirma ser el contrato a término fijo con fecha de finalización del **30 de mayo de 2018**, en realidad no fue terminado por el empleador con la carta entregada a la trabajadora el **24 de marzo de 2018**, sino que hubo prórroga automáticamente del mismo hasta **mayo de 2019**, por consiguiente, la indemnización por despido debe modificarse teniendo en cuenta esta situación.

En resolución del asunto, sea lo primero decantar que el único documento con el que se acredita la existencia de ese vínculo contractual lo es la carta de despido, es decir, no obra escrito del contrato de trabajo, pero que al indicarse que lo fue a término fijo, se hace menester su prueba.

De la apelación, no discutirse la existencia de un contrato de trabajo de modalidad escrita firmado el **01 de junio de 2017** con finalización del **30 de mayo de 2018** (pág. 89, archivo 01Expediente; cuaderno juzgado).

Siendo la carta de terminación del contrato, el único documento que acredita la existencia del mismo; debe recordarse a las partes, que los contratos de trabajo a término fijo deben constar en forma expresa, por lo que requiere su consignación por escrito - **art. 46 CST**-.

Y en el presente asunto, al ser informado por el mismo trabajador en su escrito de demanda (hecho 16º) y sus anexos, que contaba con un contrato a de trabajo a término fijo, el cual finalizaba en **mayo de 2018**, y aporta la misiva de terminación del mismo, la Sala tendrá dicho documento como contentivo de la información del contrato de trabajo, indicando en él que se pactó una contratación laboral del **01 de junio de 2017 al 30 de mayo de 2018** (pág. 89 archivo 01Expediente; cuaderno juzgado).

Así las cosas, al no ser tachado este documento por la parte demandada, entiende la Corporación y se acredita con este, que el contrato a término fijo entre las partes se dio en ese periodo, luego al presentarse el preaviso de que trata el **numeral 1 del art. 46CST, el 24 de marzo de 2018**, se cumple con el mínimo de los 30 días de que trata la norma, estando el mismo finiquitado con forme a la ley.

Ahora bien, denuncia la actora en sus hechos que, pese a dicha carta, se le comunicó que seguiría prestando sus servicios, los cuales afirma se dieron hasta **septiembre de 2018** cuando la despiden, sin embargo, de esta continuidad en la prestación del servicio nada se prueba, fíjese como sus testigos, contrario a lo afirmado por la instancia, en sus declaraciones ninguna afirma constarle esa prestación personal del servicio posterior a **mayo de 2018** cuando se termina el contrato; su hermana y compañera de trabajo **ISABEL BOLIVAR** (registro audio 14:22, 15:00, 17:11 audio #11), manifestó que se desvinculó de la empresa demandada primero que su hermana, y que después de desvincularse no supo nada sobre la relación laboral de su hermana; por su parte la señora **ELVIRA CORREA** (registro audio 25:32, 35:16 audio #11) se desvinculó en el **año 2017** de la empresa y fue clara al manifestar que cuando se encontró en la calle con la demandante, fue esta quien le dio la noticia de su desvinculación, lo que hace ver el desconocimiento de la testigo a cerca del desarrollo de la relación laboral entre las partes, después de que la testigo salió de la empresa. Ni siquiera la parte actora en su interrogatorio a ambas testigos, les indagó sobre la prestación del servicio posterior a la carta de terminación, punto que era debatido en juicio.

Finalmente, de la documental aportada, solo demuestra el pago de salarios en el mes de **agosto de 2018**, mas no de **junio y julio** de esa anualidad, de ahí que tampoco pueda entenderse continuidad laboral, se repite, no hay prueba de prestación personal del servicio en esos meses, y el pago existente lo es de **agosto de 2018**, por lo que la nueva contratación a la que hizo alusión el juzgado en su providencia y condena, como de término indefinido, solo sería por un solo mes, y no como lo declaró de junio a agosto de 2018, pero como la parte actora es único apelante, no podría hacerse más gravosa su situación.

Es por lo anterior que, no le asiste razón a la demandante en su alzada, debiendo confirmarse la condena del juzgado, condenando en costas ante lo impróspero del recurso (**art. 365 CGP**).

Por lo expuesto la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

**RESUELVE**

1. **CONFIRMAR** la sentencia apelada, por lo expuesto en la parte considerativa de esta sentencia.
2. **COSTAS** en esta instancia a cargo del apelante a favor del demandado. Se fijan agencias en \$500.000.

SE NOTIFICA EN ESTRADOS

Los Magistrados,



**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**

Firma digitalizada para  
actos judiciales



**FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA**

**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**

**YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO**  
**AUSENCIA JUSTIFICADA**