



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 173

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA 28 DE NOVIEMBRE DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15759 31 05 001 2021-00193-01

DEMANDANTE(S) : LUZ DEL PILAR VARGAS ACEVEDO.

DEMANDADO(S) : POLLO FIESTA S.A.

FECHA SENTENCIA : NOVIEMBRE 28 DE 2022.

MAGISTRADO PONENTE : Dr(a). EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA.

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 29/11/2022 a las 8:00 am, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.

JESSICA ELIANA HERNANDEZ OCHOA
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 29/11/2022 a las 5:00 p.m.

JESSICA ELIANA HERNANDEZ OCHOA
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2.007

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15759310500120210019301
DEMANDANTE	:	LUZ DEL PILAR VARGAS ACEVEDO
DEMANDADO	:	POLLO FIESTA S.A.
MOTIVO	:	CONSULTA DE SENTENCIA
DECISIÓN	:	CONFIRMA
ACTA DE DISCUSIÓN	:	ACTA NÚM. 230
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, veintiocho (28) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

ASUNTO A DECIDIR:

El grado jurisdiccional de consulta de la sentencia del 19 de julio de 2022 proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda:

LUZ DEL PILAR VARGAS ACEVEDO, a través de apoderado judicial, presentó demanda en contra de POLLO FIESTA S.A., para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare renovado el contrato de trabajo entre demandante y demandada al no recibirse ningún aviso por parte de esta última respecto a su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta días antes de la fecha de vencimiento y, como consecuencia de ello, se declare que el contrato de trabajo a término fijo entre las

partes tuvo vigencia entre el periodo comprendido entre el 22 de mayo de 2021 y el 22 de mayo de 2022, lo que da lugar a que se ordene a la empresa demandada el pago de los salarios y demás prestaciones dejados de cancelar durante el referido periodo de tiempo.

Funda las pretensiones, en síntesis, en los siguientes hechos:

1.- El 21 de mayo de 2017, la señora LUZ DEL PILAR VARGAS ACEVEDO firmó contrato a término fijo por tres (3) meses con la empresa POLLO FIESTA S.A.

2.- Desde el 22 del mes de mayo del año 2017, la demandante prestó sus servicios bajo contrato a término fijo en la ciudad de Sogamoso y Duitama/Boyacá, desempeñando la labor de mercaderista, actividad personal bajo la continua subordinación o dependencia con la demandada, por cuya labor recibía un salario mínimo legal mensual vigente.

3.- En el mes de agosto de 2020, la empresa POLLO FIESTA S.A. firmó otro sí al contrato laboral con la señora LUZ DEL PILAR VARGAS ACEVEDO, en el cual, acordaron renovar el contrato en todas sus partes, por un periodo de un año, a partir del 22 de mayo de 2020, hasta el día 21 de mayo de 2021.

4.- La trabajadora estuvo en estado de incapacidad médica en el periodo comprendido entre el 19 de abril de 2021 y el 07 de mayo de 2021. Desde el inicio de su incapacidad y hospitalización (19 de abril de 2021) no recibió, ni firmó ninguna comunicación por parte de la empresa, donde le informaran de la no renovación de su contrato de trabajo, el cual estaba vigente hasta el 21 de mayo de 2021.

5.- La demandante se reincorporó a su trabajo el día 08 de mayo de 2021 y estuvo laborando normalmente hasta el día 25 de mayo de 2021, fecha para la cual, al momento de salida, la jefe de sección -Sandra Cristancho- le informó que no tenía acceso al almacén por comunicación de POLLO FIESTA S.A.

6.- El día 25 de mayo, el señor Carlos Morales, jefe de Sección ALMACÉN METRO de Sogamoso, le informó a la señora LUZ DEL PILAR VARGAS ACEVEDO que no tenía acceso al almacén, toda vez que, según comunicación de POLLO FIESTA S.A. ya no era representante de esta empresa.

7.- El 31 de mayo de 2021, se le entregó a la señora LUZ DEL PILAR VARGAS ACEVEDO liquidación de sus prestaciones sociales.

II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.

1.- La demanda fue admitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso en providencia del 30 de noviembre de 2021.

2.- Corrido el traslado, la empresa demandada dio respuesta a las pretensiones, oponiéndose a la totalidad de ellas. Aunque aceptó la existencia del contrato de trabajo, indicó que la demandante tuvo conocimiento, desde el momento de la suscripción del otrosí, que el contrato prorrogado hasta el 21 de mayo de 2021 no sería renovado o ampliado en su vigencia después de la fecha indicada. Aunado a ello, el día 6 de abril de 2021 (con más de 30 días de anterioridad al vencimiento de su contrato) se remitió carta a la trabajadora, a través de la cual se le ratificaba que el contrato de trabajo no se renovaría más allá del día 21 de mayo de 2021; asimismo, el 20 de abril de 2020 (con más de 30 días de anterioridad al vencimiento de su contrato) se envió al correo electrónico y al domicilio de la señora VARGAS ACEVEDO la citada comunicación, de suerte que, a falta de una notificación, existieron 4, y 2 de ellas con fechas anteriores a la incapacidad reportada por la señora VARGAS ACEVEDO, las cuales dan cuenta de la no renovación de contrato por parte de la compañía.

Como excepciones de mérito propuso las que denominó buena fe, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, ausencia de título y de causa en las pretensiones de la demandante, ausencia de obligación en la demandada, pago total, compensación y prescripción.

III.- Sentencia impugnada.

En audiencia del 19 de julio de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso dictó sentencia a través de la cual negó todas y cada una de las pretensiones de la demanda presentada por LUZ DEL PILAR VARGAS ACEVEDO contra POLLO FIESTA S.A. y, en consecuencia, absolvió a POLLO FIESTA S.A., de las pretensiones de condena impetradas en su contra, condenó en costas a la demandante y dispuso el grado jurisdiccional de consulta.

Como fundamento de su decisión, refirió el despacho que son múltiples las pruebas que obran en el proceso en relación con la existencia del preaviso el cual, en efecto, fue comunicado a la demandante. Los medios de convicción que fueron arrimados al proceso, demuestran que LUZ DEL PILAR VARGAS ACEVEDO recibió los correos electrónicos y el mensaje de WhatsApp en la fecha que entraron al buzón electrónico, sin que puede aducir que no los vio o que solo tuvo conocimiento de ellos hasta el día 5 de mayo del año 2021, pues ella misma, en su interrogatorio, aceptó que sí entraron a su buzón el día 20 de abril del año 2021, solo que no los vio en esa fecha, sino que los vio de manera posterior.

IV.- ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA.

De conformidad con lo previsto en la Ley 2213 de 2022, corrido el traslado para que los recurrentes sustentaran por escrito su recurso ante esta Corporación, únicamente se pronunció la empresa demandada solicitando que la sentencia consultada se confirmara en su integridad, toda vez que se ajusta plenamente a derecho.

LA SALA CONSIDERA:

1.- Presupuestos Procesales:

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales, y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

2.- Problemas jurídicos.

Como la Sala debe conocer del grado jurisdiccional de consulta en los términos del artículo 69 del C. P. T. y S. S., por ser la sentencia totalmente adversa al trabajador, no se tienen otras limitaciones que las propias de la demanda, su contestación y el respeto por los derechos mínimos del trabajador.

Así, pues, como en este caso no se discute ni la existencia de la relación laboral, ni la modalidad del contrato de trabajo, el problema jurídico a resolver se supedita a establecer si la terminación del contrato de trabajo se dio por justa causa, y la

posible procedencia de la sanción propia del artículo 64 del C.S.T.

Con el fin de iniciar tal análisis, se debe advertir que no son objeto de discusión las siguientes premisas fácticas: (i) que existió un contrato de trabajo a término fijo entre la demandante y Pollo Fiesta S.A., (ii) que la relación laboral inició el 21 de mayo de 2017 por un término fijo de tres (3) meses el cual se prorrogó en diversas oportunidades; y (iii) que el 20 de mayo de 2020, la empresa POLLO FIESTA S.A., firmó otrosí al contrato laboral con la señora LUZ DEL PILAR VARGAS ACEVEDO, en el cual, acordaron renovar el contrato en todas sus partes, por un periodo de un año, a partir del 22 de mayo de 2020 hasta el día 21 de mayo de 2021.

Como, se insiste, la controversia se centra en la forma de terminación de la relación laboral, conviene recordar que el contrato a término fijo se encuentra regulado en el artículo 46 del C.S.T., en los siguientes términos:

“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. 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”.

La norma en cita advierte que la referida forma de vinculación laboral tiene vocación de ser prorrogada indefinidamente por voluntad de las partes, y de manera automática por el mismo plazo pactado inicialmente, si los contratantes no manifiestan su intención de no continuar con el mismo; de suerte que para que el vínculo finalice por el vencimiento del término inicialmente pactado, es necesario que el empleador informe de la no prórroga del mismo, mínimo treinta días antes de la fecha de terminación.

En el presente asunto, asegura la demandante, no existió el referido aviso, lo que hace que su despido se haya dado de manera injustificada; argumento del que difiere la empresa demandada, al señalar que, en no menos de cuatro oportunidades, se le avisó a la trabajadora que el contrato finalizaría el 21 de mayo de 2021, toda vez que el mismo no sería prorrogado.

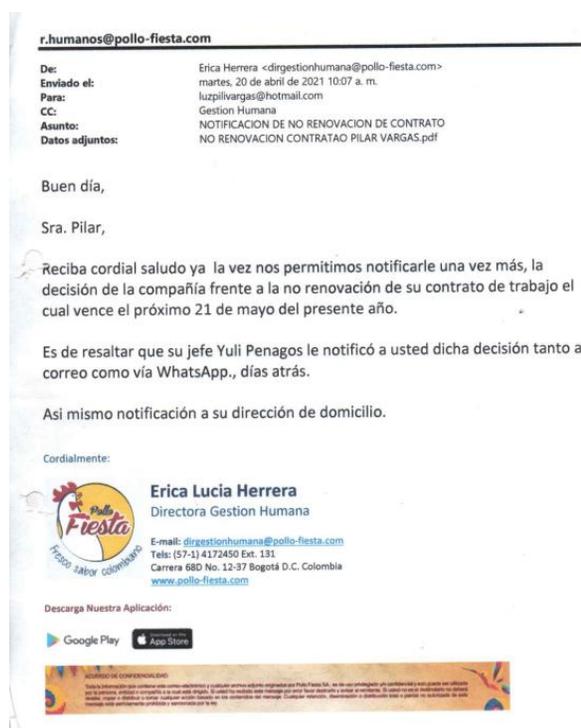
La parte demandada allegó al proceso, como prueba documental, el contrato de trabajo firmado entre las partes el 22 de mayo de 2017 el cual cuenta con dos otrosíes, el último de los cuales presenta el siguiente contenido:

“las partes acuerdan renovar el contrato en todas sus partes por un lapso de un año a partir de la fecha de vencimiento del anterior o sea del 22 de mayo de 2020 hasta el 21 de mayo de 2021 fecha en la cual se termina dicho contrato, pues es voluntad de las partes el no prorrogarlo de lo cual quedan ellas recíprocamente preavisadas en esta cláusula”

Asimismo, obra como prueba documental la conversación vía Whatsapp sostenida por la demandante con la jefe inmediata de la empresa, en fecha 06 de abril de 2021, a través de la cual fue remitido un documento en formato .pdf que, según se señaló en la contestación, corresponde al aviso de no prorroga. La prueba presenta el siguiente contenido:



En la misma contestación se allegó copia del correo electrónico remitido a la demandante el 20 de abril de 2021, a la cuenta luzpilivargas@hotmail.com, a través del cual la empresa demandada informó la no prórroga del contrato.



Finalmente, se allegó constancia de envío remitido por correo físico, de la misma misiva que contenía la información de no prórroga del contrato, a la dirección de la demandante, Calle 43 N° 10-95 Apto 408 de la ciudad de Sogamoso.

Las referidas pruebas, además de no haber sido tachadas de falsas por la parte demandante, presentan plena claridad sobre la información que fue entregada a la trabajadora en relación a que el contrato de trabajo no sería prorrogado, sin que exista duda alguna de su veracidad; por el contrario, llama ampliamente la atención, que tanto la dirección de correo electrónico como la dirección física a las que fueron remitidas el aviso de no prórroga, coinciden con las consignadas por la demandante en el acápite de notificaciones de la demanda presentada, lo que advierte que se trata de los datos de contacto generalmente usados por la actora.

Ahora bien, es cierto que la demandante aseguró, tanto en la demanda como en el interrogatorio de parte, que nunca conoció de dicha información, precisando que no pudo abrir el documento remitido vía WhatsApp; y aunque es cierto que su manifestación constituye una negación indefinida llamada a desvirtuarse por el extremo pasivo, es diáfano para esta Sala que las pruebas documentales referidas desdibujan por completo sus dichos, pues dan certeza de que, por lo menos en tres oportunidades, luego de la suscripción del último otrosí, el empleador le informó de la no prórroga.

Aunado a ello, como bien lo indicó el juzgado de primera instancia, las declaraciones de la víctima resultan poco creíbles, pues, en lo que hace a la comunicación vía watsapp referida en precedencia, una vez recibido el documento en .pdf la demandante contestó a su jefe con expresiones tales como *“uuuy jefe se aburrieron (sic) de mi”* *“ósea (sic) que ya no sigo mas (sic) con ustedes”* *“no me quiere más”* señalamientos que, claramente, dan cuenta de que la actora sabía que lo que se le estaba informando era que no podía existir prórroga del contrato, incluso antes de la incapacidad que registró la accionante.

En ese escenario, ninguna duda existe para esta Corporación en punto del conocimiento del preaviso enviado por la empresa demandada, que da cuenta de la intención del empleador de no continuar con la relación laboral pactada por término fijo.

Finalmente, es importante referir que al interior del plenario no obra prueba alguna que permita establecer que la trabajadora se encontraba en una condición médica especial que le hiciera sujeto de especial protección, como para si quiera considerar que se encontraba en situación de estabilidad laboral reforzada¹.

Corolario de lo expuesto, como ningún yerro se evidencia en la determinación del juzgado de primera instancia, la decisión de única instancia se declarará ajustada a derecho.

5.- Costas.

Por tratarse del grado jurisdiccional de consulta, es decir, por no haber existido controversia, de conformidad con el artículo 365 del C. G. P., no hay lugar a condena en costas.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

DECLARAR ajustada a derecho y, por tanto, **CONFIRMAR** en sus demás aspectos la sentencia consultada.

Sin costas en esta instancia.

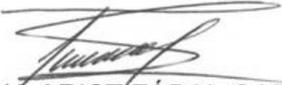
¹ “Pues bien, en relación con el problema jurídico planteado, la Sala advierte que le asiste razón a la censura, toda vez que, de manera reiterada, la jurisprudencia de la Sala ha adocinado que, para el otorgamiento de la protección de estabilidad laboral reforzada, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es suficiente, por sí sola, cualquier afectación en la salud del trabajador, que estuviera en tratamiento médico o que le hubieran otorgado incapacidades, en la medida en que la operatividad de dicha garantía está condicionada a la acreditación de una situación de discapacidad relevante o significativa, efecto para el cual, tradicionalmente, la Sala ha estimado pertinente identificarla con limitaciones en grados «moderado», «severo» o «profundo», en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001.

Lo anterior implica que es precisa la demostración de que el trabajador tiene afectaciones de salud en niveles significativos o un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%. Así lo adocinó recientemente la Sala, entre otras, en sentencias CSJ SL4609-2020, SL5079-2020 y SL4825-2020” CSJ SL3145-2021 Radicación n.º 84516 del 07 de julio de 2021.

NOTIFÍQUESE, DEVUÉLVASE Y CÚMPLASE.



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado