



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: RECURSO DE APELACIÓN.
RADICADO: 20001-31-05-004-2016-00006-01
DEMANDANTE: CARLOS EDUARDO FERNANDEZ ARIZA
DEMANDADA: GASEOSAS HIPINTO S.A.S

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, primero (1º) de febrero de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el recurso de apelación contra la sentencia proferida el 16 de agosto de 2016 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar -Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Carlos Eduardo Fernández Ariza contra Gaseosas Hipinto S.A.S.

ANTECEDENTES.

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Gaseosas Hipinto S.A.S., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo entre Carlos Eduardo Fernández Ariza y Gaseosas Hipinto S.A.S.

1.2.- Que Carlos Eduardo Fernández Ariza tiene derecho a que la demandada le reliquide la indemnización por despido injusto.

1.3.- Que se condene a Gaseosas Hipinto S.A.S. a pagar la reliquidación de la indemnización por despido injusto, consistente en los salarios que pudo haber devengado desde el 15 de enero de 2014 al 15 de febrero de 2015; indexación; lo que se determine extra y ultra petita; y costas procesales.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que se vinculó a la sociedad Gaseosas del Cesar S.A., hoy Gaseosas Hipinto S.A.S. a través de contrato de trabajo a termino fijo inferior a un año, desde el 16 de febrero de 2001.

2.2.- Que el término inicial del contrato fue de 6 meses, siendo prorrogado por 3 periodos iguales al inicial, hasta el 15 de febrero de 2003.

2.3.- Que el 16 de febrero de 2003 el contrato se prorrogó por un término fijo de un año, prorrogándose sucesivamente por 11 periodos iguales hasta el 15 de febrero de 2014.

2.4.- Que la demandada no le notificó con antelación superior a un mes la no prorroga del contrato, por lo que el mismo se prorrogó automáticamente.

2.5.- Que al momento de su despido cumplía funciones en el cargo de Jefe de empaque y producto, cumpliendo un horario de trabajo de disponibilidad permanente de lunes a domingo de 4am a 11pm, devengando un salario mensual de \$1.667.114.

2.6.- Que fue despedido sin justa causa y la indemnización cancelada fue por solo 30 días de salario.

TRÁMITE PROCESAL.

3.- El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 19 de enero de 2016, folio 50, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada, la que contestó reconociendo como cierta la existencia del contrato; se opuso a las pretensiones de la demanda, proponiendo como excepciones perentorias: i) inexistencia de soporte fáctico y jurídico que señalen que la empresa estaba obligada a pagar mayor valor al cancelado como indemnización de la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes, ii) cobro de lo no debido, iii) buena fe, y iv) pago.

3.1.- El 6 de agosto de 2016, tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró

fracasada la audiencia de conciliación; al no contar con excepciones previas para resolver, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.2.- El 16 de agosto de 2016, se efectuó la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se recepcionaron las pruebas testimoniales decretadas, se escucharon los alegatos de conclusión, y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- El Juez de instancia resolvió:

Primero. Absolver a la demandada Gaseosas Hipinto S.A.S. de las pretensiones que en su contra formulo el demandante Carlos Eduardo Fernández Ariza.

Segundo. Declarar probada la excepción de Inexistencia de soporte fáctico y jurídico que señalan que mi representada está obligada a pagar valor mayor al cancelado como indemnización de la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes.

Tercero. Costas a cargo de la parte demandante, para tales efectos señala agencias en derecho en la suma equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente a la fecha del pago, a cargo del demandante

Cuarto. En caso de no ser apelada esta sentencia consúltese esta providencia con nuestro Superior funcional.

Como consideraciones de lo decidido, adujo el sentenciador de primer nivel que, el contrato de trabajo a término fijo como bien lo dice el art. 46 C.S.T. puede ser renovado indefinidamente sin que por esto se convierta en un contrato a término indefinido; acotando que en el contrato a

término fijo el patrono puede optar por no renovar el contrato si es su voluntad, aun cuando subsistan las causas que originaron el contrato, toda vez que por su naturaleza, las obligaciones propias del contrato se extinguen a la expiración del plazo del contrato.

Indicó que desde la fecha en que el actor recibió la carta de terminación de contrato, esto es, el 15 de enero de 2014, faltaban 31 días para la prórroga del contrato, la cual era el 16 de febrero del año 2014, de lo que concluye que Carlos Eduardo Fernández Ariza fue notificado en el término que establece la ley; advirtiendo que, la liquidación que le fue cancelada efectivamente corresponde al salario devengado por el actor del mes de febrero del 2014 faltante para la terminación del contrato.

Concluyo que en el presente asunto el demandante no logró demostrar la procedencia de la reliquidación de indemnización por despido injusto, razón por la cual declaró probadas la excepción propuesta por la demandada, denominada “Inexistencia de soporte Fatico y jurídico que señalan que mi representada está obligada a pagar valor mayor al cancelado como indemnización de la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes”.

4.1 Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación, alegando que la demandada no se ciñó a los requisitos del preaviso que estipula el Art. 46 del CST ya que el preaviso debe darse con 30 días de anticipación al vencimiento del contrato de trabajo.

Que en el presente caso el preaviso debió realizarse el 14 de enero de 2014, pero la empresa lo hizo el 15 de ese mes, existiendo una omisión

en la contabilización de los días, generando la prórroga del contrato. Enfatiza que sus pretensiones se fundamentan en la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, radicado 300613 del 28 de febrero de 1990 y Magistrado ponente el Dr Rafael Baquero Herrera.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta el asunto objeto de recurso, la Sala debe establecer si Carlos Eduardo Fernández Ariza tiene derecho a la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa, al no

haber cumplido la demandada con los términos exigidos para comunicar el preaviso.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Carlos Eduardo Fernández Ariza estuvo vinculado con Gaseosas Hipinto S.A.S. mediante contratos a término fijo.

- Que el último periodo contractual que le fue prorrogado al actor inició el 16 de febrero de 2013 y finalizó el 15 de febrero de 2014.

- Que el 15 de enero de 2014, el demandante recibió la carta de preaviso de terminación unilateral del contrato de trabajo.

8.- A efectos de dar solución al problema jurídico aquí planteado, es menester precisar que, respecto a la terminación de contratos de trabajo a término fijo, el artículo 46 CST, ha establecido:

“(…)

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.”

A este respecto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL4713-2021, ha enseñado que:

“(…) en el plazo establecido para el preaviso se deben tener en cuenta los días calendario, como quiera que las relaciones de trabajo se ejecutan día a día, incluso en los de descanso dominical y festivo, ya que estos se suman para efectos laborales, por lo que el nexo subordinado tiene una característica especial y es que es continuo, no se suspende o termina en días inhábiles, sino que operan los descansos remunerados.”

De otra parte, en relación con el computo de los tiempos, en providencia SL986-2020 reiterada en SL4713-2021, ha dicho:

“Desde este ángulo, esta Corte ha sostenido que ciertos plazos referidos al contrato de trabajo, tales como el preaviso de 30 días de terminación del contrato a término fijo (CSJ SL 3613, 28 feb. 1990, CSJ SL 33615, 23 sep. 2008) o el aviso de 15 días de despido por las justas causas de los numerales 9.º a 15 del literal a), artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, son comunes o calendario (CSJ SL 2739, 16 mar. 1989).

Bajo esta misma lógica, también ha entendido la Sala que el cálculo de los tiempos de servicio necesarios para acceder a las prestaciones económicas del contrato de trabajo debe incluir el día de inicio del contrato de trabajo y realizarse teniendo en cuenta el calendario. Para estos efectos, ha descartado la aplicación del artículo 67 del Código Civil, conforme al cual «el primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses» bajo la idea de que los tiempos de servicios laborales no son en estricto sentido «términos».”

Conforme a lo discurrido, no hay duda de que los 30 días de preaviso, deben computarse teniendo en cuenta el calendario, por tanto, no es

exigible que coincidan en número el primero y último día del plazo, como quiera que no todos los meses cuentan con 30 días.

8.1.- En el caso sub examine, duele al apelante que el Juez de instancia consideró cumplida la exigencia de la entrega del preaviso en el plazo establecido por la norma. A este respecto, es menester señalar que no existe controversia alguna en relación a que el plazo pactado en el contrato finalizaba el 15 de febrero del año 2014, dado que se había prorrogado anualmente, por tanto, a la luz del art. 46 CST correspondía a la demandada informar al trabajador, con 30 días de antelación al vencimiento del término estipulado, su determinación de no prorrogar el contrato.

Oteadas las documentales, se avista que la comunicación de preaviso le fue notificada a Carlos Eduardo Fernández Ariza el 15 de enero de 2014, por lo que corresponde hacer el computo de los días existentes entre esta fecha y el finiquito del contrato, así pues, como quiera que enero cuenta con 31 días, del 15 al 31 de enero tenemos 16 días, los que sumados a los primeros 14 días del mes febrero totalizan exactamente los 30 días exigidos por la norma para notificar el preaviso al trabajador.

Así las cosas, no se equivocó el ad quem en la intelección del artículo 46 del CST, ni en determinar que la carta que informaba la no prórroga fue entregada en tiempo, pues al no estar en discusión que el plazo fijo pactado vencía el 15 de febrero de 2014 y que el demandante la recibió

el 14 de enero de ese mismo año, es evidente que se cumple con los treinta días de anticipación que indica la disposición estudiada.

En este punto es imprescindible recordar que los pronunciamientos judiciales deben estar fincados en el acervo probatorio recaudado en el curso de un proceso, advirtiendo que, en desarrollo de la regla de la carga de la prueba, resulta claro que el demandante debía asumir la responsabilidad de demostrar los hechos sobre los cuales se sustentan las pretensiones planteadas, pues, de lo contrario, éstas devendrán, fracasadas. No puede soportarse las mismas en suposiciones o conjeturas puesto que todo pedimento debe estar ceñido a la certeza para lograr su declaración.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se confirmará la sentencia apelada. Al no prosperar el recurso de apelación se condenará en costas a la parte demandante, por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

DECISIÓN

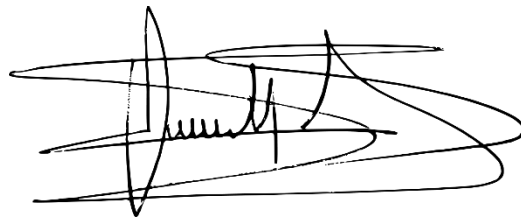
Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la

República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 16 de agosto de 2016, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar.

COSTAS en segunda instancia, como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado