



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

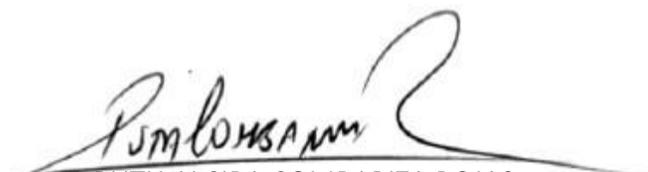
SALA ÚNICA

EDICTO No.111

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 VEINTISÍS (26) DE SEPTIEMBRE DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15238-31-05-001-2022-00120-01
DEMANDANTE(S) : ROSALBA CELY BECERRA
DEMANDADO(S) : COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES FLOTAX DUITAMA
COOFLOTAX
FECHA SENTENCIA : 26 DE SEPTIEMBRE DE 2023
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚÑVEDA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 27/09/2023 a las 8:00 a.m., 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 la fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 27/09/2023 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Departamento de Boyacá
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE SANTA ROSA DE VITERBO**
“Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación”
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15238-31-05-001-2022-00120-01
DEMANDANTE	:	ROSALBA CELY BECERRA
DEMANDADOS	:	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES FLOTAX DUITAMA “COOFLOTAX”
ORIGEN	:	JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
MOTIVO	:	APELACIÓN DE SENTENCIA
DECISIÓN	:	CONFIRMAR
ACTA DE DISCUSIÓN	:	Nº 134
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, veintiséis (26) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

ASUNTO A DECIDIR:

El recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia del 28 de noviembre de 2022 proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda:

ROSALBA CELY BECERRA, a través de apoderada judicial, el 19 de abril de 2022, presentó demanda en contra de COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES FLOTAX DUITAMA -COOFLOTAX-, para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare: (i) la existencia de un contrato de trabajo entre las partes a término fijo, desde el 17 de enero de 2018 hasta el 18 de abril de 2019, ante las prórrogas sucesivas, (ii) que dicha relación finalizó por decisión unilateral y sin justa causa imputable al empleador. Asimismo, que, como

consecuencia de tales declaraciones, se condene a la demandada al pago de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, salarios, indemnización por despido injusto, indemnización moratoria, indemnización por no consignar oportunamente cesantías, diferencias salariales, consignación al fondo de pensiones de los ajustes de cotizaciones, dotaciones y los derechos que resulten probados en el proceso a título de *ultra y extra petita*.

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

1.- ROSALBA CELY BECERRA celebró contrato a término fijo con la COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES FLOTAX DUITAMA -COOFLOTAX-, el cual inició el 17 de enero de 2018, prorrogado sucesivamente hasta el 16 de enero de 2019, en el cargo de servicios generales.

2.- Sostuvo que el empleador, en desarrollo del contrato de trabajo, lo varió y ordenó a ROSALBA CELY BECERRA que se desempeñara en el cargo de secretaria de COOFLOTAX, desde el día 01 de septiembre de 2018 hasta el 21 de marzo de 2019.

3.- Las labores encomendadas fueron ejecutadas por la demandante de manera personal atendiendo las instrucciones del empleador.

4.- El contrato de trabajo terminó el 18 de abril de 2019, por causa atribuible al empleador, en la medida que no le permitió continuar prestando sus labores y dispusieron que hiciera entrega del cargo a la señora YOLANDA GUARÍN, quien era la persona que iba a desempeñar el cargo de servicios generales.

5.- El salario mensual de la empleada fue variable, además, laboró en horarios de lunes a viernes de 8:00 am a 12 m y de 2:00 pm a 6:00 pm, los sábados de 8:00 am a 12m.

6.- El empleador no le pagó a la demandante las prestaciones reclamadas.

7.- El Consejo de Administración de Cooflotax, ente administrativo y superior del Gerente, en reunión extraordinaria del 19 de marzo de 2019, Acta No. 020, en el punto quinto, de proposiciones y varios, con respecto a contratos laborales, determinó en la viñeta segunda *“En cuanto al contrato de la señora Rosalba Cely, el Consejo respeta el contrato suscrito en el cargo de servicios generales hasta el 15*

de diciembre de 2019", fecha de contrato que le había sido informada a la demandante y por el cual se ordenó suscribir el contrato por un año. Es decir, que el contrato estaba pactado hasta tal fecha, del 17 de diciembre de 2018 al 16 de diciembre de 2019, como determina la minuta anexa, que se encontró rota en la cesta de la basura en el puesto de trabajo de Javier Silva, empleado encargado de Recursos Humanos, dicho documento corresponde a la renovación ordenada por el empleador, que determinaba que su contrato iba hasta el 16 de diciembre de 2019.

8.- El 26 de abril de 2019, presentó derecho de petición, reclamando por el no reconocimiento ni pago de acreencias y derechos laborales y para que certificara el tiempo que laboró ROSALBA CELY BECERRA en esa empresa, e indicaran fecha de inicio y finalización, la clase de contrato y expidieran copia de los mismos, las labores desempeñadas y la jornada de trabajo, salario devengado mensualmente, durante todo el tiempo trabajado y se expidieran comprobantes de pago, actas y documentos, a lo cual no contestaron completamente. No entregaron las actas de Consejo de Administración, donde se tomaron las determinaciones, aduciendo que son reservadas y que solo las entregarían por solicitud judicial.

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

1.- El Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, mediante providencia del 20 de abril del 2022, admitió la demanda y ordenó correr traslado a la demandada.

2.- La COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES FLOTAX DUITAMA-COOFLOTAX-, por conducto de apoderado judicial, contestó la demanda y se opuso a las pretensiones incoadas. Frente a los hechos, señaló que de acuerdo a las pruebas allegadas, particularmente los contratos, se evidencia que existió una relación laboral del 17 de enero de 2018 al 16 de abril de 2019 para las labores de servicios generales, que por mutuo acuerdo de las partes se desempeñó a partir del 01 de septiembre de 2018 en el cargo de secretaria, tal y como consta en el oficio de fecha 20 de marzo de 2019 y acta de fecha 21 de marzo de 2019, de manera provisional por licencia de maternidad de la señora LUCERO CORTES, que en aras de evitar controversias con la demandante realizó depósito judicial el día 24 de abril de 2019, por la suma de \$3´049.230 por varios conceptos laborales, entre ellos, la diferencia salarial; que la relación laboral fue terminada por vencimiento del mismo, durante su periodo laborado le fueron pagados sus salarios y prestaciones sociales en debida forma, incluso a la fecha de terminación de su contrato de trabajo la

misma se rehusó a recibir el pago de prestaciones, por lo que se vio en la obligación de realizar la consignación, y en oficio del 24 de abril de 2019 dirigido a la demandante se le informó el pago realizado, \$1'344.413.00 por concepto de diferencia salarial, \$327.794.00 por cesantías, \$71.000 por reajuste en el pago de cesantías, \$11.582 por intereses a las cesantías, \$31.518.00 intereses a las cesantías, \$635.143.00 vacaciones, \$327.794 prima de servicios, \$1'344.413 de diferencia salarial, que el 20 de enero de 2018 a la demandante se le entregó dotación, además a través de depósito judicial se le pagaron tres (3) dotaciones pendientes por valor de \$ 300.000.00. Propuso como excepciones de mérito las que denominó: *“Cobro de lo no debido, Mala fe, Temeridad e improcedencia de los derechos en materia laboral, prescripción y la nominada (sic) o genérica”*

III.- Sentencia impugnada.

En audiencia del 28 de noviembre de 2022, practicadas las pruebas y oídas las alegaciones de las partes, el juzgado profirió sentencia a través de la cual: (i) Declaró probada la excepción de cobro de lo no debido propuesta por la parte demandada, (ii) Absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda, (iii) Ordenó el pago del título No 415070000138101 dentro del pago por consignación número 152383105001-2019-00115-00 a favor de la señora ROSALBA CELY BECERRA, por valor de \$3.049.230, (iv) Condenó en costas a la parte demandante en el 100% Como agencias en derecho fijo la suma de \$ 1'000.000.00, y (v) Ordenó la consulta en caso de no ser apelado el fallo.

La anterior decisión se fundamentó en las siguientes consideraciones:

1.- Identificó como problemas jurídicos los relacionados con: (i) Determinar si el contrato inicialmente pactado y suscrito por las partes el 17 de enero de 2018, conforme a las prórrogas sucesivas que se dieron, vencía el 17 de diciembre de 2019 y, de ser así, (ii) si el contrato terminó de forma unilateral por parte del empleador y no por vencimiento del tiempo pactado y en consecuencia debe cancelársele la indemnización por despido sin justa causa o si por el contrario se finalizó por una causa legal, expiración del plazo pactado, (iii) Determinar si el 21 de marzo de 2019 a la demandante se le desmejoraron las condiciones después de asignarle el cargo de secretaria general cuando regresó al cargo de auxiliar servicios generales, (iv) determinar si hay lugar a pagar las diferencias prestacionales, (v) si la parte demandada debe pagar y reconocer a la demandante

el valor de los salarios correspondientes a los días 17 y 18 de abril al reajuste de los salarios causados durante el tiempo en que estuvo en el cargo de secretaria al reajuste de las prestaciones sociales que no fueron canceladas y el pago de las indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del C.S del T y de la S. S. y artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y el pago de las dotaciones.

2.- Frente al primer cuestionamiento planteado, tuvo como acreditado la existencia del contrato de trabajo, al aceptar la parte demandada que el contrato inició el 17 de enero de 2018, el cual se pactó por una duración inicial de dos meses, hasta el 16 de marzo de 2018, mismo que fue prorrogado sucesivamente por las partes hasta el 16 de abril de 2019, fecha en que finalizó el vínculo laboral, de acuerdo a los documentos obrantes a folios 33 y 34 del expediente digital.

3.- Frente a la prórroga sostuvo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2° del artículo 46 del CST, que, a partir del 16 de abril de 2019, fecha en la que venció la tercera prórroga sucesiva del contrato, y en caso de no haberse notificado el preaviso antes de los 30 días de antelación, debió operar la renovación que no podía (si hubiera sido el caso) ser inferior a un año.

Tras memorar lo dicho por los testigos JAVIER ALFONSO SILVA y LUIS ALBERTO AGUILAR LOZANO, acotó que ellos hicieron referencia a que en las reuniones del Consejo de Administración se decidió sobre la no renovación del contrato hasta el 16 de diciembre de 2019, por lo que resulta indispensable remitirse a las documentales que fueron aportadas en la demanda y la contestación, específicamente las que obran en los folios 62, 63 y 64 del archivo 04 del expediente digital, esto es, lo ocurrido en Consejo de Administración de fecha 09 de abril de 2019 puesto que no obra en el proceso acta calendada el 19 de marzo de 2019, ya que la mencionada por la demandante y el testigo AGUILAR no fue aportada por las partes en su oportunidad.

De dicha documental dedujo que, si bien la segunda prórroga del contrato se vencía el día 16 de diciembre de 2019, fue prorrogado tan solo por 4 meses, por acuerdo entre las partes, sin que este contraviniera las normas frente a las prórrogas automáticas y, en consecuencia, y a fin de dar cumplimiento a dicha determinación fue que se dispuso firmar la prórroga del 17 de diciembre de 2018 por 4 meses más hasta el 16 de abril de 2019, es decir, que la decisión del Consejo fue garantizar

que la demandante estuviera por lo menos el tiempo necesario para cubrir la licencia de maternidad y las vacaciones de la secretaria en propiedad.

Además, señaló que lo dicho por el testigo LUIS ALBERTO AGUILAR respecto a la asesoría al Consejo de Administración para la renovación del contrato no era de recibo, ante las contradicciones e imprecisiones por él presentadas, toda vez que en el acta referenciada del 09 de abril de 2019, precisa que *“el asesor jurídico LUIS ALBERTO AGUILAR ingresó al recinto y manifestó que el contrato debía renovarse por periodo de un año, porque ya se estaba haciendo así”*, además, la minuta de la prórroga aportada por la parte actora no tiene validez y no nació a la vida jurídica por cuanto no fue suscrita por las partes

Tuvo como fecha de finalización del contrato, el 16 de abril del 2019, ante lo dicho por el testigo JAVIER SILVA y respecto a la prórroga señaló que los otrosí y el nuevo contrato de fecha 17 de diciembre de 2018 se firmaron cuando ya faltaban menos de treinta (30) días para vencerse el contrato, es decir, ya se sabía, que el contrato se renovarían automáticamente; señalando que lo único que hicieron las partes fue variar el período de esa renovación automática volviéndola contractual, lo cual no contradice la normatividad legal, Por tanto, concluyó que no se dio una cuarta prórroga, que debía ser mínimo de un año y por tanto las realizadas se ajustan a lo normado en el artículo 46 C.S.T.

4.- En cuanto a la terminación del contrato, indicó que, de acuerdo a la prueba documental incorporada en el folio 41 del archivo 04 del expediente digital calendada el 05 de marzo de 2019, la demandada COOFLOTAX informó a la demandante ROSALBA CELY BECERRA que *“...su contrato suscrito con esta cooperativa vence el próximo 16 de abril de 2019 y no será prorrogado, de conformidad con la cláusula tercera del respectivo contrato, lo cual no solo cuenta con su firma, sino también fue aceptado en su interrogatorio de parte”*, el cual le fue debidamente comunicado a la demandante el 05 de marzo de 2019, conforme a la firma de recibido.

Concluyó así, que el contrato laboral que surgió entre las partes fue a término fijo, no se prorrogó una cuarta vez, por cuanto no obra documental que así lo pruebe, que el acta del Consejo de Administración que se aportó al plenario se precisa la decisión de no renovación, concurrió preaviso y los testigos coincidieron en que la directriz emanada del Consejo de Administración fue no renovar el contrato de la

demandante y en su lugar liquidar las acreencias laborales pendientes, por lo que concluyó que el contrato terminó por vencimiento del término pactado.

5.- Que la indemnización por despido sin justa causa no podía darse, habida cuenta que la demandada probó haber efectuado el respectivo preaviso a la demandante, por lo que el contrato no concluyó injustificadamente por parte del empleador, pues el artículo 61 del CST en su numeral 1 literal c prevé que el contrato termina *“Por expiración del plazo fijo pactado.”*

6.- En cuanto a la nivelación salarial indicó que debe tenerse que en el término comprendido entre el 01 de septiembre de 2018 y el 21 de marzo de 2019 las partes acordaron voluntariamente que la demandante ocuparía el cargo de secretaria en encargo mientras que la titular LUCERO CORTÉS se encontraba en licencia de maternidad y vacaciones; en consecuencia, cuando la demandante retornó al cargo de auxiliar de servicios generales, no se desmejoraron sus condiciones laborales, por cuanto había acuerdo de voluntades para desempeñar un cargo provisional, y la señora ROSALBA sabía que al término de las vacaciones y la licencia de la titular, ella retornaría al cargo para el cual fue contratada.

7.- En cuanto al pago por consignación, precisó que de acuerdo a la prueba visible a folios 37,38 y 39 del archivo 4 del expediente digital, obra certificación de la empresa de correo certificado INTERRAPIDISIMO en la cual se puede evidenciar que la demandada notificó a la señora ROSALBA CELY BECERRA de la existencia del depósito judicial en el Banco Agrario de Colombia, con fecha de pago el 24 de abril de 2019 y fecha de comunicación del 25 de abril de 2019 por valor de \$3´049.230, verificado a través del proceso radicado No. 152383105001-2019-00115-00, comunicación remitida a la dirección ruta del mundial vereda El Cogollo, con el telegrama 198 del 08 de noviembre de 2019, desestimando lo dicho por la demandante respecto al desconocimiento del pago por consignación y declarando probada así la excepción propuesta.

Conforme lo anterior, encontró desvirtuada, la presunción legal de la mala fe patronal, ante la solicitud de la demandada del 24 de abril de 2019, respecto a la solicitud de autorización de pago de derechos laborales de la demandante por valor de TRES MILLONES CUARENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS TREINTA PESOS M/CTE (\$3.049.230).

En cuanto a la indemnización por la no consignación de las cesantías, señaló que estaba llamada a fracasar teniendo en cuenta que la demandada acreditó haber consignado las cesantías en el fondo PORVENIR el día 14 de febrero de 2019 y 17 de abril de 2019, respectivamente, tal y como obra en el folio 42 del archivo 04 del expediente digital.

Finalmente, respecto al pago del reajuste de los aportes a seguridad social en pensión desde el 01 de septiembre de 2018 hasta el 21 de marzo de 2019, indicó frente a esta pretensión que la demandada COOFLOTAX aportó al plenario soporte de pago de las planillas y su respectivo ajuste de la señora ROSALBA CELY BECERRA que obran en folios 43 a 49 del archivo 04 del expediente digital (soporte de aportes al Sistema de Seguridad Social), en los cuales consta la actualización al IBC que realizó la demandada, lo cual fue constatado en el interrogatorio que absolvió la demandante.

V.- De la impugnación

Inconforme con la sentencia que acaba de reseñarse, la parte demandante interpuso recurso de apelación, el cual sustenta, en síntesis, con los siguientes argumentos:

1.- Tras describir *in extenso* el marco legal y jurisprudencial del *ius variandi* y referir apartes de la sentencia 42706 del 12 de febrero de 2014 de la Sala Laboral de la H Corte Suprema de Justicia, señaló que para el presente caso, ROSALBA CELY fue nombrada como secretaria a partir del 01 de septiembre de 2019, (sic) lo cual implica un mejoramiento en el salario que no podía ser desmejorado por ningún motivo; no obstante, COOFLOTAX, a partir del 22 de marzo de 2019, le redujo el salario con lo cual la afectó y perjudicó en el entendido que su detrimento ocurrió cuando a partir de tal fecha cambiaron las funciones del cargo de secretaria, tal desmejora implicó que su salario fuera inferior, y que disminuyera para efectos de la liquidación de prestaciones sociales. No solo debe cancelarse los respectivos valores, sino que debe pagar la indemnización de acuerdo con el artículo 65 del C. S: del T.

2.- Frente a la renovación del contrato por un año, señaló que existen suficientes pruebas para determinar que esa fue la voluntad en primera medida y existe un acta que así lo determina y lo prueba; igualmente, el Dr. LUIS AGUILAR y la misma

demandante expusieron que a ROSALBA CELY se le renovó el contrato por un año, lo cual le fue informado y notificado, máxime que ella era la secretaria y estaba presente, lo que prima en las relaciones contractuales es la voluntad y aquí fue manifestado y acordado, en ningún momento se le informó y se le notificó que se le hubieren cambiado la decisión ni existe alguna circunstancia que lo modificara, si el contrato no fue tachado, además al revisar su tipo de letra se determina que es el mismo en que se utiliza en los demás contratos, obviamente si se hizo con la misma máquina de escribir, así el auxiliar de recursos humanos JAVIER SILVA lo niegue.

3.- En cuanto al preaviso, tal como lo explicaron los testigos, se realiza por parte de COOFLOTAX, pero no define si es con la intención de terminar el contrato, o por mera formalidad, pues así lo hicieron en las anteriores prórrogas, pero se siguió con la relación laboral como sucedió en el presente caso, donde se renovó el contrato por un año, se evidencia que el señor JAVIER SILVA faltó a la verdad, pues los documentos reflejan cosas diferentes a lo que afirmó bajo juramento, por lo cual es poco creíble lo que haya manifestado, pues existe subordinación con el demandado.

VI Alegaciones en segunda instancia

Corrido el traslado propio de la Ley 2213 de 2022 para que las partes alegaran en esta instancia, se pronunciaron como sigue:

El apoderado judicial de la demandante.

1.- Señaló que el juzgado de instancia cometió varios yerros en la valoración de las pruebas, pues desconoció los periodos de los contratos de trabajo, en donde el empleador hizo que la hoy demandante suscribiera un nuevo contrato, solo por cuatro meses tomándolo del 17 de diciembre de 2018 al 16 de abril de 2019, pues desconoció que la última prórroga se ordenó por un año.

2.- De acuerdo al acta No 20 de reunión extraordinaria llevada a cabo el 19 de marzo de 2019, el Consejo de Administración de COOFLOTAX, en el punto quinto de proposiciones y varios, determinó en la viñeta segunda que el contrato suscrito por la demandante en el cargo de servicios generales era hasta el 15 de diciembre de 2019; de manera temeraria no aportó la totalidad de los documentos requeridos

por el juzgado, aun conforme al principio de oficiosidad, por lo que el juzgado de manera equivocada, no evidenció ni la voluntad de las partes ni la realidad que se infiere de los documentos y declaraciones, pues la fecha final es una fecha diferente establecida por el *A quo*.

3.- COOFLOTAX desmejoró a la demandante, como empleada, pues al nombrarla como secretaria con las condiciones propias de tal cargo, entre ellas un mejor salario al que percibía por su anterior labor, tal como lo establece la certificación expedida por la demandada; no obstante, a partir del 22 de marzo de 2019, se le varió la labor, con un salario inferior al que venía percibiendo como secretaria, y labores más complejas.

4.- Debió reconocerse a la demandante la indemnización de que trata el artículo 65 del C. S. del T., por cuanto el empleador no pagó las prestaciones a la terminación del contrato, pues el pago por consignación señalado por el *A quo*, conforme al documento aportado, se hizo muchos días después de la terminación, además que el envío de la notificación fue devuelto, es decir, no hubo publicidad o comunicación efectiva sobre el particular.

Demandado:

El apoderado judicial de la demandada, luego de referir incumplimiento en la remisión de las alegaciones por parte del recurrente, conforme a la Ley 2213 de 2022, expuso lo siguiente:

1.- Existe mala fe probada y temeridad por parte de la demandante, en vista que, si bien existió una relación laboral del 17 de enero de 2018 al 16 de abril de 2019, la demandante es incoherente y le está manifestando al Juzgado bajo la gravedad del juramento que el contrato fue renovado por un año del 17 de enero de 2019 al 16 de enero de 2020, cuando esta misma pretende hacer valer un presunto contrato, aunque sin ser suscrito por las partes donde se relaciona fecha de inicio 17 de diciembre de 2019 (sic) y fecha de vencimiento 16 de diciembre de 2019, lo cual evidencia claras inconsistencias e incongruencias en el escrito de demanda.

2.- Fue por mutuo acuerdo de las partes el desempeño de la demandante como secretaria, como consta en el oficio de fecha 20 de marzo de 2019 y el acta de fecha 21 de marzo de 2019 firmada por ROSALBA CELY y LUCERO CORTÉS.

3.- Durante el periodo laborado siempre le fueron pagados sus salarios y prestaciones sociales en debida forma, incluso a la fecha de terminación de su contrato, esto es, el 16 de abril de 2019, la demandante se rehusó a recibir el pago de prestaciones sociales; por lo que el día 24 de abril de 2019 se realizó pago en el Banco Agrario de Colombia al número de proceso 8310500120190011500 por la suma de tres millones cuarenta y nueve mil dos treinta pesos (\$3.049.230), por los conceptos laborales adeudados.

LA SALA CONSIDERA:

1.- Presupuestos procesales.

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales, a saber, la demanda en forma, la competencia del juez, la capacidad para ser parte tanto del demandante como de la demandada, 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.

Vistas la sentencia de primera instancia y la sustentación del recurso de apelación, son temas a estudiar en esta instancia: (i) Determinar el extremo final de la relación laboral y la prórroga el contrato de trabajo; (ii) si la demandada desmejoró las condiciones de trabajo de la demandante; y, (iii) la sanción moratoria.

3.- Del extremo final de la relación laboral y la prórroga del contrato de trabajo.

No está en discusión la existencia de la relación laboral de la señora ROSALBA CELY BECERRA con la demandada COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES FLOTAX DUITAMA -COOFLOTAX-, tal como lo consideró el *A quo*, pues está fehacientemente demostrada en este asunto, y fluye de la propia contestación de la demanda al reconocer su existencia, conforme la aceptación a los hechos 1° y 2° de la demanda, que se relacionan con la existencia del contrato de trabajo, así como la documental que obra (*01 Anexos y demanda pdf Archivo One Drive del expediente*), y lo aseverado por el representante legal de la demandada ÁLVARO HUMBERTO ANGARITA FAJARDO al resolver el interrogatorio de parte (Min: 1:03:19), comunidad probatoria de donde se colige con bastante claridad que la

demandante estuvo vinculada laboralmente con la sociedad que demanda, mediante un contrato de trabajo a término fijo, cuyo plazo de duración inicial fue de 2 meses, a partir del 17 de enero de 2018 y que se prorrogó hasta el día 16 de abril de 2019, desempeñando el cargo de servicios generales.

Sin embargo, la recurrente asegura que el final del vínculo no fue el 16 de abril de 2019, ante la prórroga del contrato de trabajo que, según su dicho, iba hasta el 15 de diciembre de 2019, conforme al acta del 19 de marzo de 2019, que prorrogó su contrato, documento que asegura no fue valorado por el juez de instancia.

El art. 3 de la ley 50 de 1990, que subrogó el art. 46 del C.S.T., dispone frente a las prórrogas contractuales, lo siguiente:

*"El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es **renovable indefinidamente**.*

*1.- Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes **avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.***

*No obstante, **si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores**, al cabo de los cuales el término de renovación **no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente**". (Negrillas fuera de texto)*

Así, el citado art. 46 del CST ciertamente consagra una prohibición cuando regula la duración del contrato de trabajo a término fijo, en el sentido de que esta «[...] *no puede ser superior a tres (3) años*», pero enseguida dice que «*es renovable indefinidamente*». Igualmente, dicho precepto fija la duración mínima de un año, por regla general, con la excepción de que se puede celebrar por periodo inferior a un año, prorrogable hasta por tres periodos **iguales o inferiores**, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.

Verificada la prueba documental que obra en el expediente, se advierte que la demandante, el día 17 de enero de 2018, suscribió un contrato de trabajo con la empresa COOFLOTAX por un periodo de dos meses; sin embargo, se evidencia igualmente que dicho contrato tuvo tres prórrogas, la primera operó del 17 de marzo

al 16 de julio de 2018, la segunda, lo fue del 17 de julio, al 16 de diciembre de 2018 y la tercera, por el período de 4 meses, acaeció entre el 17 de diciembre de 2018 al 16 de abril de 2019.

En este orden de ideas, si se tiene en cuenta que la norma en mención permite a las partes acordar, conforme al principio de autonomía la voluntad, prórrogas al término fijo pactado *“hasta por tres periodos iguales o inferiores”*, se entiende que, para el caso, la tercera prórroga, que se dio por un periodo de cuatro meses, vencía el 16 de abril de 2019 y, por ende, para esa data, o se terminaba la relación laboral, siempre que existiera preaviso, o debía prorrogarse nuevamente, aunque esta vez, por un periodo no inferior a un año.

Recuérdese que para finalizar un contrato a término fijo por cualquiera de las partes, es necesario que, con antelación no inferior a 30 días, la parte que tiene la intención de terminarlo manifieste a la otra esa determinación, de manera que vencido el plazo pactado o el que corresponde a la prórroga, el contrato de trabajo debe entenderse finalizado.

En lo que tiene que ver con la duración del contrato de trabajo, se observa que, en la cláusula tercera del contrato, se estipuló: *«DURACIÓN DEL CONTRATO. El termino 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. Por tratarse de un contrato a término fijo inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente»* cláusula que, en efecto, respeta el contenido propio del CSTSS.

Ahora bien, obra en el expediente oficio CF 090 de fecha 05 de marzo de 2019, dirigido a la demandante ROSALBA CELY BECERRA, en el cual se señala *“Comendidamente me permito informarle que su contrato de trabajo suscrito con esta cooperativa vence el próximo 16 de abril de 2019 y no será prorrogado, de conformidad con la cláusula tercera del respectivo contrato”*, documento por ella rubricado, conforme al interrogatorio de parte a ella practicado (Min: 34:09), sin que tampoco fuera redargüido o tachado de falso.

Vistas así las cosas, contrario a lo sostenido por la recurrente, se observa que la demandante, quien suscribió un contrato de trabajo a término fijo, fue debidamente enterada de que su contrato no sería prorrogado, bajo los estrictos términos que prevé el artículo 46 del C. S del T., por lo que para el 16 de abril de 2019, el empleador estaba legalmente facultado para dar por terminada la relación laboral.

Es importante precisar que la documental allegada por la demandante (folio 11 del archivo 01), contentiva de una prórroga del 16 de diciembre de 2018 al 16 de diciembre de 2019, documento que encontró roto en una caneca de la basura, no tiene ningún valor probatorio en la medida que no fue suscrita ni por la trabajadora ni por el empleador, lo que implica que no puede darse a ella los efectos jurídicos pretendidos.

Lo anterior lleva a concluir que el preaviso del 05 de marzo de 2019, sí tenía la virtualidad de dar por terminado el vínculo laboral, al concurrir una causal objetiva, como es la expiración del plazo fijo pactado, conforme al literal c) del artículo 61 del C. S del T.

Aún más, corrobora lo anterior lo dicho por el testigo JAVIER ALFONSO SILVA, jefe del área de recursos humanos de sociedad demandada, al referir que *“yo recuerdo que se hizo el preaviso, y posteriormente el Consejo dio la determinación de la no renovación del contrato, ordenó se realizara la liquidación de las prestaciones sociales, el ajuste de los aportes a seguridad social y de las diferencias salariales por el tiempo en que ocupó el cargo de secretaria”*, y al responder sobre alguna directriz de realizar el contrato de trabajo de la señora ROSALBA CELY por el término de un año, reiteró: *“como ya dije, se ordenó no prorrogar el contrato y la liquidación”*, razón por la cual no hay lugar a acoger los motivos expuestos por la recurrente sobre este aspecto.

4.- Si la demandada desmejoró las condiciones de trabajo de la demandante y de la causa de terminación de la relación laboral.

En lo referente a la modificación de las condiciones laborales, se fundamentó en que, en desarrollo del contrato de trabajo, el empleador lo varió al ordenar que la demandante se desempeñara en el cargo de secretaria de COOFLOTAX, -en encargo- desde el día 01 de septiembre de 2018 hasta el 21 de marzo de 2019 y,

por tanto, al retornar a sus funciones como auxiliar de servicios generales, la desmejoró en su situación laboral.

La facultad del *ius variandi*, manifestación propia del del poder subordinante del empleador previsto en el artículo 23 del CST, en términos de la jurisprudencia¹ no tiene un carácter absoluto e ilimitado, pues su ejercicio está condicionado a que para ello existan circunstancias o «razones válidas» que ameriten la modificación de algunas de las condiciones laborales convenidas en el contrato de trabajo, potestad esta que bajo ninguna perspectiva puede acarrear o significar, por sí misma, la violación de derechos y garantías en perjuicio del trabajador. Por lo tanto, no puede ser ejercida de manera absoluta y arbitraria, ya que el poder subordinante está limitado por el honor, la dignidad y respeto a los derechos del trabajador (CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 25103 y CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44105).

Adicionalmente, ha reiterado la Corte que el empleador tiene la potestad de efectuar cambios en algunos aspectos de la relación de trabajo, siempre y cuando no se afecten sustancialmente las condiciones esenciales del vínculo laboral, o se vulneren los derechos del trabajador, sin que le sea oponible la libertad contractual o algún principio de bilateralidad en las reformas. Además, ha precisado que el ejercicio del *ius variandi* no requiere el consentimiento previo del trabajador, por lo que puede ser ejercitado de manera unilateral, teniendo como límite, se itera, el respeto, el honor, la dignidad y los derechos mínimos del empleado (CSJ SL14991-2016).

Como se ha indicado a lo largo de esta providencia, la demandante ROSALBA CELY ingresó a laborar a la empresa COOFLOTAX el día 17 de enero de 2018 en el cargo de servicios generales; sin embargo, a partir del 16 de septiembre de 2018, se dispuso que se desempeñara como secretaria de la empresa, en virtud de la licencia de maternidad de la titular de ese cargo. Con tal modificación se mejoraron las condiciones laborales de la demandante.

Ahora bien, el 20 de marzo de 2019, se remitió comunicación a la trabajadora en la que se le informó que, a partir del día 21 del mismo mes y año debería reintegrarse a su cargo de servicios generales, toda vez que “*La señorita LUCERO CORTES GAMBÁ se reintegra a sus labores como secretaria asignada*”

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL450-2023 Rad. N.º 94193 M.P. Dr. GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Fíjese entonces que, aunque es cierto que entre septiembre de 2018 y marzo de 2019, la demandante presentó una mejora laboral como consecuencia del cambio de cargo, desde el inicio tuvo conocimiento que su asignación era temporal, pues se encontraba cubriendo las vacaciones y licencia de maternidad de la persona que generalmente ocupa ese cargo.

Quiere decir lo anterior que la modificación que se presentó el 20 de marzo de 2019, no obedeció a una decisión arbitraria del empleador para desmejorar sus condiciones, como pretende hacerlo ver la actora, sino al simple vencimiento del término del encargo en el que se le había nombrado, ante el acaecimiento de una situación objetiva, como lo era el regreso de la persona que se encontraba en licencia de maternidad.

Si se acogiera la tesis de la demandante, sería tanto como considerar que no es viable ascender temporalmente a los trabajadores, con ocasión de las situaciones administrativas, como licencias, que puedan presentarse, pues al regresar a sus cargos se estaría desmejorando las condiciones.

Insístase, lo que acá se presentó, fue el cumplimiento del término previsto para la asignación de las nuevas funciones y, por ende, la consecuente obligación de retomar las funciones para las que inicialmente fue contratada. Se trata de un ejercicio legítimo del *ius variandi*, que no afecta a la trabajadora, pues ella conocía con certeza las condiciones del vínculo temporal.

Así las cosas, es claro que no existió modificación alguna de las condiciones de la trabajadora en detrimento de sus derechos y, por ende, cualquier pretensión reliquidatoria no estaba llamada a prosperar.

6.- La sanción moratoria.

Finalmente, para atender el último punto de apelación de la parte demandante, sobre sanción moratoria, se debe advertir que, si bien la Corte Suprema de Justicia ha dicho que esta condena no opera de forma automática e inexorable, en la medida en que el empleador puede haber actuado de buena fe, dicha situación solo se puede derivar de "*serias razones objetivas y jurídicas*", para negar el pago de los derechos causados, razones que encuentra probadas la Sala en este expediente.

En efecto, se encuentra acreditado en el plenario –según se dijo antes- es que la COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES FLOTAX DUITAMA “COOFLOTAX”, actuó dentro de los marcos legales, siendo plenamente conocedora de las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales y, por ello, al finalizar la relación de trabajo, el 24 de abril de 2019, solicitó ante el *A quo*, autorización pago de derechos laborales de la demandante por valor de TRES MILLONES CUARENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS TREINTA PESOS M/CTE (\$3.049.230).

Al respecto, si bien es cierto que la demandante niega ser conocedora de la consignación de las prestaciones, conforme lo dicho en su interrogatorio de parte, lo cierto es que la prueba documental allegada al expediente, especialmente la certificación de la empresa INTERRAPIDISIMO de fecha 25 de abril de 2019, obra constancia que la demandada puso en conocimiento de la consignación del pago de las prestaciones a la demandante, al señalar dicha constancia que *“CON LO ANTERIOR SE CONFIRMA QUE EL DESTINATARIO ROSALBA CELY BECERRA NO RECIBIO EL ENVIÓ POR LA CAUSAL DE REHUSADO/ SE NEGÓ A RECIBIR”*

En consecuencia, contrario a lo afirmado por la recurrente, la Sala encuentra evidente que el actuar de la demandada no estuvo revestido de mala fe, razón suficiente para acreditar que la presunción está debidamente desvirtuada.

Corolario de todo lo expuesto, como ninguno de los reparos encontró vocación de prosperidad, la sentencia recurrida será confirmada en su integridad.

7.- Costas.

Toda vez que corrido el traslado propio de la Ley 2213 de 2022 se pronunció el extremo demandado, no recurrente, hay lugar a condena en costas, en la medida que se presentó controversia. Artículo 365 del C.G.P. Así se dispondrá tal condena en contra de la demandante y a favor de la demandada. Como agencias en derecho, según lo dispuesto en el ACUERDO No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, artículo 5° numeral 1° se fija un (1) s.m.l.m.v.

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 y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia impugnada.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a favor de la demandada, COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES FLOTAX DUITAMA -COOFLOTAX-, y en contra de la demandante ROSALBA CELY BECERRA. Como agencias en derecho, según lo dispuesto en el ACUERDO No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, artículo 5° numeral 1° se fija un (1) s.m.l.m.v.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado