

EDICTO

El suscrito secretario del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga,

HACE SABER:

A las partes dentro del proceso ordinario laboral radicado 6800141050012020-00331-01, promovido por **ÁNGEL DAVID TOLOZA RODRÍGUEZ** contra **METALÚRGICA DE SANTANDER GARCÍA PRADA & CÍA. LTDA. hoy METALÚRGICA DE SANTANDER** que se profirió sentencia de segunda instancia el día 8 de noviembre de 2022.

El presente edicto se fija en la página web institucional, por un (1) día hábil hoy 9 de noviembre de 2022 a las 8:00 de la mañana. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

EFRAÍN VANEGAS GALEANO

Secretario

El presente edicto se desfija hoy 9 de noviembre de 2022 a las 4:00 p.m.

CONSTANCIA DE EJECUTORIA

En la fecha 15 de noviembre de 2022 a las 4:00 p.m., queda ejecutoriada la providencia proferida el 8 de noviembre de 2022.

Firma Digitalizada

EFRAÍN VANEGAS GALEANO

Secretario

JUZGADO TERCERO LABORAL



DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA

Ref. Proceso ordinario Laboral promovido por **ANGEL DAVID TOLOZA RODRÍGUEZ** contra **METALÚRGICA DE SANTANDER GARCIA PRADA & CIA LTDA** hoy **METALÚRGICA DE SANTANDER**
Radicado. 680014105001-2020 – 331 – 01

Bucaramanga noviembre ocho (08) de dos mil veintidós (2.022)

SENTENCIA

En cumplimiento a lo dispuesto en la sentencia C-424 del 8 de julio del 2015, en consonancia con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, aplicando el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, procede el Despacho a resolver el grado jurisdiccional de **CONSULTA** de la sentencia adversa a las pretensiones del demandante, proferida el 13 de octubre de 2.022, por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas laborales de Bucaramanga.

TRAMITE PROCESAL

I. ASPECTOS RELEVANTES

ANGEL DAVID TOLOSA RODRÍGUEZ reclama frente a **METALÚRGICA DE SANTANDER GARCIA PRADA & CIA LTDA** hoy **METALÚRGICA DE SANTANDER** que **i)** tiene derecho a que se declare un contrato de trabajo a término fijo del 18 de enero de 2.018 a 17 de enero de 2.019; que a la terminación del contrato éste había sido prorrogado por un año, siendo el quinto contrato y la cuarta prórroga que **ii)** como consecuencia de ello se le reconozca y pague indemnización por la terminación del contrato sin justa causa y la indexación de la sumas que le sean reconocidas junto con las costas del proceso.

En sustento factico de sus aspiraciones, adujo que: **i)** Fue vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo por 03 meses del 18 de enero de 2.018 para desempeñar el cargo de auxiliar de mantenimiento, **ii)** Que el contrato fue prorrogado del 18 de abril de 2.018 a 17 de julio de 2.018; del 18 de julio de 2.018 al 17 de octubre de 2.018 y del 18 de octubre de 2.018 al 17 de enero de 2.019, **iii)** Devengaba \$ 850.000 pagaderos quincenalmente, **iv)** que el 18 de enero de 2.019 de manera verbal le indicaron que el contrato no sería prorrogado, **v)** Ante la inconformidad presentada la demanda indicó haber enviado preaviso de terminación del contrato con fecha 15 de diciembre de 2.018 al correo electrónico que había

suministrado, correo que no fue recibido por él, **vi)** Que solo hasta el 21 de enero de 2.019 la demandada le hizo llegar la notificación por escrito de la terminación del contrato de trabajo con fecha 15 de diciembre de 2.018.

II. REPLICA

Los demandados **METALÚRGICA DE SANTANDER GARCIA PRADA & CIA LTDA** hoy **METALÚRGICA DE SANTANDER**, a través de apoderado judicial descorre traslado de la demanda señalando que el día 15 de diciembre de 2018, 34 días antes de la finalización de la tercera prórroga pactada entre las partes, le notificó al demandante la decisión de no renovar el contrato de trabajo, poniendo de presente que, el mismo finalizaría el día 17 de enero de 2019.

III. SENTENCIA CONSULTADA

La juez de conocimiento, luego de agotar la etapa probatoria y el acostumbrado recuento del devenir procesal, profirió la sentencia materia de la consulta, por la que absuelve al demandado y por ende se abstuvo de proferir condena alguna.

Señala que , para declarar la existencia del vínculo es necesario identificar quién fungió como empleador de la demandante. Asegura la demandante que fungió como trabajadora en misión de la empresa MISIÓN EMPRESARIAL HL S.A.S. Sin embargo, la calidad de intermediaria de esa persona jurídica no está acreditada.

quien concurre a la jurisdicción para que se le declare un derecho y se imponga una condena, sabe que la decisión judicial debe estar fundada en pruebas regular y oportunamente vertidas al proceso, siendo entonces del resorte de las partes demostrar los hechos que sirven de base al derecho invocado, tal como lo prescribe el artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable al contencioso laboral en virtud del principio de la integridad normativa, de que da razón el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Adicionalmente, el artículo de este último estatuto contempla la libre formación del convencimiento, indicando que el Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes.

Que en cuanto a la carga probatoria del demandante de acreditar la prestación del servicio personal, acudió a la contestación, evidenciando que la demandada reconoce que celebró un contrato de trabajo a término fijo de 3 meses con el demandante, en virtud del cual este último ejerció el cargo de auxiliar de mantenimiento al servicio de la empresa METALÚRGICA DE SANTANDER LTDA., por tanto, el reconocimiento de la naturaleza del vínculo contractual por parte de la demandada, lleva implícita la aceptación de la prestación personal del servicio, por lo que cobra relevancia la presunción prevista en el artículo 24 CST, esto es, que la relación personal estuvo regida por un contrato de trabajo, presunción que se ratificó con el pronunciamiento de la demandada.

En cuanto al despido sin justa causa indica que el demandante cumplió con la carga de acreditar que la extinción del vínculo contractual tuvo origen en la voluntad del empleador, lo que se desprende de la imagen del mensaje de datos remitido al correo electrónico tolosa325@gmail.com, del 15 de diciembre de 2018 y la comunicación del 17 de enero de 2019, por medio de los cuales se comunica al señor ÁNGEL DAVID TOLOSA que el contrato vencía el 17 de enero de 2019, que el argumento ofrecido por la demandada en la carta de terminación evidencia claramente su determinación de no prorrogar el contrato, en los términos del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, pues la ley no exige que el documento por medio del cual, el empleador o el trabajador, expresa su voluntad de no continuar con el contrato de trabajo, obligatoriamente deba contener esa expresión, dado que se estima suficiente que el contenido de la comunicación permita inferir que esa es la voluntad, lo que en este caso ocurre, ya que la frase *“el contrato de trabajo que nos vincula laboralmente nos vemos precisados a informarle que le mismo vence el 17 de enero de 2019”* hace notoria la intención del empleador de no prorrogar el contrato.

Dijo que Revisando las pruebas documentales, evidencia el Despacho que ambas partes aportan copia de un mensaje de datos remitido del correo gestionhumana@metsa.co el sábado 15 de diciembre de 2018 a las 9:50 de la mañana a la dirección tolosa325@gmail.com con asunto TERMINACIÓN DE CONTRATO y como datos adjuntos el documento identificado como PREAVISO TERMINACIÓN DE CONTRATO. Igualmente, las partes aportan comunicación con REF PREAVISO LABORAL del 15 de diciembre de 2018 dirigida al demandante en la que se le informa que el contrato vence el 17 de enero de 2019.

Si bien el actor negó haber recibido esa comunicación, con las pruebas aportadas por la demandada se evidencia que el titular del correo electrónico tolosa325@gmail.com es el demandante ÁNGEL DAVID TOLOSA, hecho que se desprende de la primera página de la hoja de vida y de los derechos de petición que presentó el demandante a la demandada el 14 de febrero de 2019, el 11 de agosto y 6 de noviembre de 2020, en los que suministra como datos para recibir respuesta la misma dirección electrónica.

Por dichos motivos, finaliza absolviendo a METALÚRGICA DE SANTANDER GARCIA PRADA & CIA LTDA hoy METALÚRGICA DE SANTANDER S. A. S.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Vencido el término para descorrer el traslado de alegatos por las partes, el mismo venció sin que las partes extremos de ésta relación procesal hicieran pronunciamiento alguno.

Como quiera que la sentencia le fue totalmente adversa a las pretensiones del demandante, corresponde desatar el grado jurisdiccional de consulta atendiendo las disposiciones contenidas en la sentencia C-424 del 8 de julio del 2015, como en efecto se hace, atendiendo las siguientes:

V. CONSIDERACIONES

1. El grado jurisdiccional previsto con la consulta para el trabajador desfavorecido totalmente con la sentencia de primera instancia, es una

revisión oficiosa que la ley establece con el fin de proteger los derechos irrenunciables de aquel en consonancia a lo dispuesto en el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social. Este grado jurisdiccional de consulta lo extendió la jurisprudencia de la Corte Constitucional a los procesos ordinarios de única instancia.

2. Advierte el Despacho que, el problema jurídico que en esta oportunidad corresponde al Despacho examinar es, si acertó el Juez de instancia, al absolver a la demandada del reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, por haberse probado por éste extremo de la relación procesal que realizó el preaviso de la terminación del contrato en el tiempo otorgado por la ley.

3. El Juzgado que profirió la sentencia absolvió a la parte demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra al considerar que cumplió con su carga probatoria de demostrar que preavisó en tiempo al demandante de la terminación del contrato.

Para determinar la relación contractual entre los litigiosos es necesario precisar primero, respecto a consideraciones de orden legal, lo siguiente:

El artículo 46 del C. S. T., norma modificada por el artículo 3° de la Ley 50 de 1.990, señala lo siguiente:

“Contrato a término fijo. *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 no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*
- 2. No obstante, si el término es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato por 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.*

El contrato de trabajo puede celebrarse de manera verbal o por escrito. En el último caso, se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos. (artículos 37 y 39 del C. S. T.)

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y cuando adolece de falta de esta estipulación o cuando la duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional, o transitorio, será contrato a término indefinido. (Artículos 46 y 47 del C. S. T.).

Del cotejo de las pruebas documentales y de las versiones rendidas, se tiene que efectivamente entre los extremos temporales de esta relación procesal, se tiene que efectivamente existió un contrato de trabajo a término fijo de tres meses, el cual inició el 18 de enero de 2.018 y que terminó el 17 de enero de 2.019. Es aspecto que además fue aceptado por el demandado al descorrer el traslado de la demanda.

como premisas de orden legal que se constituyen como el marco jurídico del presente proceso, la dispuesta en el artículo 62 del CST, norma subrogada por el Decreto Ley 2351 de 1.965, disposición que en su párrafo establece:

“(...) La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos. (...)”

En punto al tema, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha considerado que al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido y que al patrono corresponde probar su justificación, así lo indicó en otrora sentencia del 30 de agosto del 2000, con radicación N° 14.402 y con ponencia del magistrado German Valdez Sánchez, en la que indicó:

“(...) El párrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 dice que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación, sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales o motivos distintos. Interpretar el contenido de esa disposición para identificar los deberes que de allí surgen, es cuestión jurídica que no procede por la vía indirecta escogida por el recurrente y aunque es deseable en la carta de terminación del contrato haya la mayor claridad no se exige para ella un mayor rigorismo como el que sugiere el ataque. El párrafo del artículo 7° no admite la interpretación que le asigna el recurrente, pues la norma no tiene otro sentido que el de evitar que la parte afectada con la terminación del contrato de trabajo se vea expuesta, en juicio, a responder por motivos no aducidos al momento de la finalización del vínculo. (...)”

Lo anterior señala que la parte que decide terminar el contrato de trabajo, debe expresarle a la otra, al momento mismo de la finalización, las causales o motivos que tenga para ello. El hecho de que posteriormente no pueda alegar causales o motivos distintos, implica que las unas o las otras deben manifestarse de manera concreta y sin equívoco. Todo ello supone, obviamente, una iniciativa de la parte interesada en finiquitar el vínculo, de modo que es a ella y a nadie más, a quien corresponde decir cuáles son las causas o los motivos que tiene para terminar el contrato laboral.

Si ello es así, también es forzoso concluir que en el proceso judicial donde se controvierta la decisión de una de las partes de extinguir el contrato de trabajo, las causales o motivos que se hayan invocado para ello, son las que, en orden a determinar su legalidad o justicia, deben ocupar la atención del juez, quien para esos efectos ya tiene un referente concreto, que no pueden ser otros que los expresados en el acto por medio del cual una parte rompe el contrato.

Del caudal probatorio arrojado al expediente, observa el Despacho que tanto el demandante como el demandado aportan mensaje de datos remitido del correo gestionhumana@metsa.co de fecha 15 de diciembre de 2.018 a las 9:50 am, al correo tolosa325@gmail.com y que tiene por asunto “TERMINACIÓN DE CONTRATO” y como dato adjunto “PREAVISO TERMINACIÓN DE CONTRATO”. En dicho documento se señala:

“REF. PREAVISO LABORAL.

Por medio de la presente, me permito comunicarle que en virtud de ajustes operativos y de organización de nuestra Empresa, plenamente facultados por el código sustantivo del trabajo en lo pertinente y el contrato de trabajo que nos vincula laboralmente, nos vemos precisados a informarle que el mismo vence el 17 de enero de 2.019.

En los términos de la legislación laboral este aviso se hace con más de 30 días de anticipación a la fecha de terminación del contrato del trabajo.”.

Ahora bien, de lo señalado anteriormente se observa por el Despacho que lo dicho por el demandado en el escrito de fecha 15 de diciembre de 2.018, es una manifestación clara de su deseo de no querer continuar y por ende no prorrogar el contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 46 del C. S. T., entendiéndose así la terminación del contrato, teniendo en cuenta que la norma señalada, indica que el contrato se entenderá renovado si alguna de las partes no comunica a la otra la determinación de no prorrogar el contrato.

Precisado lo anterior pertinente es señalar, si el contrato de trabajo fue preavisado en término o si por el contrario el mismo no se preavisó conforme lo señala la ley y en consecuencia el contrato de trabajo se prorrogó de manera automática.

- Contrato Inicial: 18 de enero de 2.018 a 17 de abril de 2.018.
- Primera Prórroga: 18 de abril a de 2.018 a 17 de julio de 2.018.
- Segunda Prórroga: 18 de julio de 2.018 a 17 de octubre de 2.018.
- Tercera Prórroga: 18 de octubre de 2.018 a 17 de enero de 2.019.

Se tiene de lo anterior que el preaviso debió haberse realizado como mínimo el 17 de diciembre de 2.018, para que éste no se prorrogara de manera automática.

Aduce el demandante que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo se hizo sólo hasta el 17 de enero de 2.019. No obstante lo anterior tal y como se dijo en líneas atrás existe mensaje de datos remitido del correo gestionhumana@metsa.co con fecha 15 de diciembre de 2.018 a las 9:50 am, al correo tolosa325@gmail.com y que tiene por asunto “TERMINACIÓN DE CONTRATO” y como dato adjunto “PREAVISO TERMINACIÓN DE CONTRATO”.

Indica el demandante con su escrito de demanda que dicho correo no fue recibido por él, sin embargo, la prueba señala que el correo fue enviado al buzón de datos tolosa325@gmail.com, correo que señaló el demandante en interrogatorio de parte que rindiera que es suyo y el que señaló en su hoja de vida tal como consta en el expediente digital denominado “27PruebasDemandado” – “5.1. Registro _ Correo Electrónico del trabajador”.

Así las cosas se tiene que el demandante fue preavisado de la terminación del contrato en debida forma y dentro del tiempo otorgado por la Ley. En consecuencia no hay lugar al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

En este estado de cosas, acertó la Juez de instancia al absolver a la pasiva de las pretensiones invocadas por el convocante a juicio, como se dejó visto; y en consecuencia habrá de confirmarse el fallo absolutorio consultado, observando las motivaciones expuestas en esta providencia. Sin costas en esta instancia, atendiendo el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA**, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada de fecha, origen y antecedentes reseñados, atendiendo las motivaciones expuestas en esta decisión.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia dado el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: DEVUELVASE el expediente al juzgado de origen.

NOTIFICADO POR EDICTO acorde a lo explicado en auto 2550 de la sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia de junio 23 de 2021, magistrado ponente Omar Ángel Mejía Amador. ¹

Firma Electrónica
LUIS ORLANDO GALEANO HURTADO JUEZ
JUEZ

¹ Por el contrario, resulta evidente que la forma de notificación por «edicto» es la más adecuada en estas particulares circunstancias y conforme a los artículos 40, 41 y 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social y en esa medida la Sala precisa, que las sentencias dictadas por escrito para resolver el recurso de apelación de la sentencia de primera instancia o la consulta deben ser notificadas por edicto, en aplicación del numeral 3º del literal D del artículo 41 de la normatividad adjetiva en cita, durante la vigencia del decreto Legislativo 806 de 2020.

Firmado Por:
Luis Orlando Galeano Hurtado
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 003
Bucaramanga - Santander

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **605ede08607f2b06e9a68b6e169304044c10cb99db3c847d3560b1eb985d5cea**

Documento generado en 08/11/2022 12:49:44 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>