



INFORME SECRETARIAL. Bogotá D.C., Veintitrés (23) de enero de 2023. En la fecha al Despacho del Señor Juez, el proceso de la referencia remitido del Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., para que se surta el correspondiente grado jurisdiccional de consulta.

Tres (03) de Febrero de Dos Mil Veintitrés (2023).

PROCESO ORDINARIO LABORAL – CONSULTA No. 11001 31 05 033 2021 00 347 00			
DEMANDANTE	Miguel Antonio Franco Bello.	DOC. IDENT.	C.C. 19.168.916 de Bogotá D.C.
DEMANDADOS	Servicio de Vigilancia y Logística Nacional Limitada – SERVILIN LTDA.		
ASUNTO	Contrato de trabajo – despido sin justa causa.		

SENTENCIA

Procede este Despacho Judicial a decidir el grado jurisdiccional de consulta concedido en favor de la parte demandante, como quiera que la sentencia proferida el 29 de junio de 2021 por parte del Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá resultó totalmente adversa a los intereses del demandante.

La presente sentencia se profiere por escrito, en atención a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

I. ANTECEDENTES

A. Demanda

El señor Miguel Antonio Franco Bello demandó por intermedio de apoderado judicial a la empresa Servicio de Vigilancia y Logística Nacional Limitada – SERVILIN LTDA., para que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de única instancia se reconociera la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo a término fijo a partir del 18 de abril de 2016 prorrogado hasta el 17 abril de 2019 y, en consecuencia, se condenara a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa, la indexación de dicho monto, lo ultra y extra petita y costas del proceso.

B. Supuestos fácticos

En respaldo a sus pretensiones expuso que:

1. Prestó sus servicios a la empresa Servicio de Vigilancia y Logística Nacional Limitada – SERVILIN LTDA en virtud de un contrato de trabajo prorrogable a un año, a partir del 18 de abril de 2016.
2. El contrato de trabajo se prorrogó de manera automática desde el 18 de abril de 2016 hasta el 17 de abril de 2019.
3. El último salario devengado fue de \$828.116 más auxilio de transporte correspondiente al cargo de guarda de seguridad.
4. A través de carta fechada el 16 de abril de 2019, la empresa dio por terminado el contrato de trabajo por el vencimiento del término a partir del 17 de abril de 2019, por lo que no notificó al demandante con el tiempo de antelación requerido operando así la prórroga automática del mismo.



5. La empresa adeuda al demandante la suma de 12 meses de salario del 18 de abril de 2019 al 17 de abril de 2020 correspondiente a la indemnización por despido sin justa causa.

C. Contestación de la demanda

La demandada contestó el libelo genitor, aceptando los hechos 1, 2, 3, 4, 7 y 8, frente a los demás señaló que no eran ciertos. Además, se allanó a la pretensión de declaratoria de existencia de contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes a partir del 18 de abril de 2016.

Sin embargo, se opuso a las demás pretensiones fundamentando que el primero de marzo de 2019 la compañía le informó al demandante que el contrato de trabajo no iba a ser renovado y, en consecuencia, la empresa sí notificó dentro del término al empleado.

Aunado a lo anterior, la encartada propuso como excepciones de mérito las siguientes: Buena fe, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, temeridad y mala fe, pago de la obligación y prescripción (Carpeta única instancia, Archivo 03, Fl. 10 – 11, Exp. Digital).

D. Sentencia de Única Instancia

La Juez Quinta Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., en providencia del 29 de junio de 2021, absolvió a la empresa Servicio de Vigilancia y Logística Nacional Limitada – SERVILIN LTDA., de la totalidad de las pretensiones formuladas en su contra. Cimentó su posición en que el contrato que unió a las partes fue suscrito por el término de 1 año teniendo como fecha de iniciación el 18 de abril de 2016 y que no encontró discusión en cuanto a que mediante comunicación del 1º de marzo de 2019 la sociedad demandada informó a Miguel Antonio Franco Bello su determinación de no prorrogar el contrato de trabajo, circunstancia que constató en el interrogatorio de parte absuelto por el actor y en la documental visible a folio 4 del archivo pdf 3 del Expediente Digital (Carpeta única instancia, archivo 13, audiencia min 6:35 – min 8:00, Expediente Digital).

Para el efecto, trajo a colación el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, evidenciando que el contrato finalizó el 17 de abril de 2019 por vencimiento del término pactado, sin que haya lugar al pago de la indemnización por despido injusto, ya que, si bien la sociedad demandada también remitió comunicación adiada a 16 de abril de 2019 informando su determinación de no prorrogar el contrato de trabajo, esta última comunicación no le restó validez a la entregada al actor el primero de marzo de 2019, por lo que declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación (Carpeta única instancia, archivo 13, audiencia min (min 8:00 – 10:23, Expediente Digital)

Adicionalmente, teniendo en cuenta que las pretensiones incoadas por el demandante fueron despachadas desfavorablemente, la *a quo* concedió el grado jurisdiccional de consulta (Carpeta única instancia, archivo 15, Expediente Digital).

E. Alegatos del Grado Jurisdiccional de Consulta

Mediante auto del 09 de noviembre de 2022 se admitió el grado jurisdiccional de consulta y se corrió traslado a las partes por el término de cinco días para que



presentaran los alegatos de instancia. Vencido el término establecido, las partes guardaron silencio.

II. CONTROL DE LEGALIDAD

Se constata de manera efectiva el cumplimiento del procedimiento establecido en el artículo 72 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social bajo los principios de oralidad y publicidad (art. 42 C.P.T.), intermediación (art. 52 C.P.T.), preclusión y concentración, dado la intervención oportuna de las partes en cada una de las etapas y la consecución del fallador de justicia por lograr adelantar el proceso sin ningún tipo de irregularidades.

III. PROBLEMA JURÍDICO

Encontrándose reunidos los presupuestos procesales y sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, deberá determinarse si a la parte demandante le asiste el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa y si la Juez Municipal de Pequeñas Causas Laborales valoró de manera apropiada y conforme al alcance legal y jurisprudencial las pretensiones del demandante en conjunto con el acervo probatorio allegado por las partes al proceso, para llegar a la conclusión de declarar probada la excepción de fondo denominada inexistencia de la obligación en el presente asunto.

IV. CONSIDERACIONES

Sobre la normativa aplicable en caso de terminación del contrato laboral a término fijo:

Sobre este punto se hace necesario establecer los fundamentos normativos y jurisprudenciales de la siguiente manera:

- Fundamentos normativos:
 - Artículo 45. Duración. *“El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”.*
 - Artículo 46 CST. 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 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.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente [...].”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso 10
jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Artículo 61 CST. Terminación del contrato de trabajo. 1. El contrato de trabajo termina: "c). *Por expiración del plazo fijo pactado; [...]*".
- Artículo 64 CST. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.
- Artículo 60 CPTSS. Análisis de las pruebas. "*El Juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo*".
- Artículo 61 CPTSS. Libre formación del convencimiento. "*El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo 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. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.*"

En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento".

- Fundamentos jurisprudenciales:

- Sentencia Corte Suprema de Justicia SL2109 de 2022:

"En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato está permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral".

- Sentencia Corte Suprema de Justicia SL5262 de 2021:

"[...] el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. Y, la vinculación de los trabajadores a través de contrato a término fijo goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, desarrolla y termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST (CSJ SL3535-2015).

*Es así como la naturaleza del contrato a término fijo no cambia por el hecho de que se prorrogue varias veces, (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034); **y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST.** (entre otras, ver las siguientes sentencias CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636; CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190; CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502, SL15610 de 2016)". (Subrayado y negrilla fuera añadido).*

- Sentencia Corte Suprema de Justicia SL2084 de 2019:



“Así las cosas, de la valoración objetiva y conjunta de los anteriores elementos de prueba, cuya errónea apreciación denuncia la censura, se puede evidenciar que en la comunicación del 21 de marzo de 2006 (fol. 27 y 115), en la que se fundamentó el Tribunal, tan solo se recordó la fecha de terminación del plazo del contrato de trabajo, pero no le fue expresada al trabajador, de manera cierta y perceptible, la decisión de la empresa de no prorrogarlo y proceder a su culminación, **pues, contrario a ello, se albergó la posibilidad de renovarlo, previo acuerdo con el Consejo Directivo**”. (Subrayado y negrilla fuera del texto).

- Sentencia Corte Suprema de Justicia SL4713 de 2021.

“Así las cosas, sobre la intelección que se le debe dar al precepto motivo de ataque, esta Corporación ya se ha manifestado en el sentido de 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”. (subrayado y negrilla añadido).

- Sentencia Corte Suprema de Justicia T-18078 de 2008.

“Sí se cuentan los días entre la fecha en la que fue entregada la comunicación de la no prorroga, y el día antes del vencimiento del plazo estipulado, se encuentra que en efecto, el preaviso se dio con treinta días de antelación, lo que abre paso a que se conceda la protección invocada por la parte actora, pues en realidad el Tribunal cometió un yerro patente al contabilizar como de un mes, el plazo de 30 días de que trata el artículo el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo en días, el cual se debe contabilizar en días, uno a uno.

Con relación a la contabilización del plazo que prevé la ley en este caso, es decir, el previsto en el artículo 64 ibidem, esta Sala de la Corte, en sentencia del 28 de febrero de 1990, Radicado 3613, puntualizó que «para que se entienda efectiva y oportunamente preavisada la intención de no prorrogar el contrato y, por ende, legalmente fenecido el vínculo, simplemente habrá de verificarse la respectiva manifestación escrita antes de que transcurran los treinta días previos al de la fecha en que vence el contrato»”.

V. CASO CONCRETO

No se discute en este grado jurisdiccional de consulta la existencia del contrato de trabajo y su modalidad a término fijo de un año con fecha de inicio a partir del 18 de abril de 2016, el cargo de guarda de seguridad desempeñado por el demandante y el último salario devengado. Así, el objeto del debate se centra en determinar si la relación laboral terminó sin justa causa y, en consecuencia, si resulta procedente condenar al pago de la indemnización por despido injusto junto con la indexación de la referida suma.

Sea lo primero indicar que, en lo referente al tema de la terminación del contrato de trabajo a término fijo, la jurisprudencia ha decantado que el vencimiento del plazo pactado no se equipara al despido sin justa causa, sino que constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo a la libertad contractual de la que goza el empleador.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso 10
jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

Dicha terminación debe estar precedida por el preaviso de no dar por prorrogado el contrato de trabajo, es decir, debe mediar como lo ha expuesto la jurisprudencia la "expresa voluntad de alguna o de ambas partes" (Sentencia SL2109 de 2022), tal como lo dispone el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así, se tiene que para el caso en cuestión la relación laboral inició el 18 de abril de 2016 bajo la modalidad fija a un año, como se constata de la certificación laboral expedida por la empresa Servicio de Vigilancia y Logística Nacional Limitada – SERVILIN LTDA:

	SERVICIO DE VIGILANCIA Y LOGÍSTICA NACIONAL SERVILIN LTDA	PRINCIPAL Bogotá	SEGURIDAD Residencial Comercial Bancario Industrial Salud
			ESPECIALIDAD Física Electrónica

**LA SUSCRITA DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE
SERVILIN LTDA
NIT: 900.362.192-3**

Se certifica que la Señor **FRANCO BELLO MIGUEL ANTONIO**, identificado con cedula de ciudadanía N. **19.168.916**, laboro en nuestra empresa desempeñando el cargo de **GUARDA DE SEGURIDAD**

FECHA DE INGRESO: **ABRIL 18 DE 2016**

FECHA DE RETIRO: **ABRIL 17 DE 2019**

CONTRATO: **Fijo renovable a un año**

Se expide la solicitud del interesado, a los 24 días del mes de abril de 2019 en Bogotá D.C.

Para verificar esta información comunicarse al teléfono 2512701 Ext. 108

Cordialmente,

SERVILIN LTDA.
NIT: 900.362.192-3

(Carpeta única instancia, archivo 01, Fl. 10, Expediente Digital).

Dicha relación contractual se extendió hasta el 17 de abril de 2019, puesto que como lo dejó sentado la Juez de Única Instancia la empresa informó mediante comunicación del 1º de marzo de 2019 (Carpeta única instancia, archivo 03, Fl. 04, Expediente Digital), esto es, con más de 30 días de antelación al vencimiento del término estipulado, la finalización del contrato, sin que de la misma carta se pueda desprender intención contraria por parte de la entidad demandada, como la posibilidad de renovar el contrato; tan es así que la empresa dándole alcance al vencimiento del término pactado y finalización del contrato en el mismo comunicado del 1º de marzo de 2019 cita para lo pertinente el artículo 46 CST atinente a la regulación del contrato a término fijo y el artículo 61 CST correspondiente a las causales de terminación del contrato de trabajo previstas por el ordenamiento jurídico.

Esta circunstancia fue corroborada, por un lado, por el demandante al absolver interrogatorio de parte, por medio del cual expresó que en efecto es su firma la que reposa en el documento del 1º de marzo de 2019, que le fue entregado en dicha calenda y que no sostuvo conversaciones con la compañía acerca de otro



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso 10
j1ato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

puesto de trabajo (Carpeta única instancia, archivo 12, audiencia min 25:00 – 32:09).

Y, por otro lado, con el interrogatorio absuelto por la testigo Sonia Milena Páez Guerra, como directora de recursos humanos de la empresa demandada y quien suscribió en representación de la misma el documento del 1° de marzo de 2019, quien manifestó que la finalización del vínculo laboral con el demandante se debió a la *“la fecha de vencimiento del contrato”*, por lo que a la pregunta: *“¿por qué se suscribió otro documento similar al que se suscribió el 1 de marzo de 2019?”*, indicó que: *“el 1° de marzo se da el preaviso como tal y el segundo es cuando ya se da por finalizado como tal el contrato de trabajo”* (Carpeta única instancia, archivo 12, audiencia min 35:11 – 40:10).

En ese sentido, conforme los interrogatorios valorados por la a quo en concordancia con el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se tiene que los mismos fueron debidamente escuchados y se apreciaron conforme los criterios jurisprudenciales procurando la objetividad en el testimonio y analizándolos en conjunto con los demás medio de prueba *“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”* (Sentencia Corte Constitucional SU129 de 2021).

Ahora bien, tal cual lo sostuvo la juzgadora de única instancia si bien es cierto existió una carta del 16 de abril de 2019, también lo es que esta no le restó validez al comunicado de preaviso del 1° de marzo de 2019; pues la misma retoma el vencimiento del 17 abril de 2019 y la fundamentación en el artículo 61 CST de que trató el comunicado del 1° de marzo de 2019. En todo caso, el preaviso del 1° de marzo de 2019, en cumplimiento de los términos del artículo 46 CST, debe ser estudiado en conjunto con los demás medios de pruebas obrantes en el *examine* tal como la certificación del tiempo de servicios del demandante, los interrogatorios de parte donde se constató el conocimiento de la decisión adoptaba por la compañía en marzo de 2019 y las pruebas testimoniales, más no como lo pretende hacer valer la parte demandante, esto es, circunscribiéndose únicamente a la carta del 16 de abril de 2019, pasando por alto el deber del juez de analizar todas las pruebas al momento de proferir su decisión, tal cual lo consagra el artículo 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social

Con arreglo a lo estudiado, el Despacho encontró al igual que la Juzgadora de Única Instancia acreditada la comunicación escrita de que trata el artículo 46 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo desde el 1° de marzo de 2019, por lo que el contrato entre la empresa Servicio de Vigilancia y Logística Nacional Limitada – SERVILIN LTDA y Miguel Antonio Franco Bello finalizó el 17 de abril de 2019 por vencimiento del término pactado, sin que haya lugar a pagar la indemnización por despido injusto que reclama el demandante, operando así el modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 literal c del Código Sustantivo del Trabajo.

En esos términos, resultó acertada la determinación del Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de declarar probada la excepción denominada inexistencia de la obligación propuesta por SERVILIN LTDA.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10
j1ato33@cendoj.ramajudicial.gov.co

En razón y mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y TRES LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y mandato de la Constitución,

VI. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, emitida el 29 de junio de 2021, de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR las costas impuestas en Única Instancia. **SIN COSTAS** en este grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: RECONOCER PERSONERÍA a la estudiante **VALENTINA GONZÁLEZ MATTAR** como apoderada judicial de **MIGUEL ANTONIO FRANCO BELLO**, en los términos y bajo los efectos del poder conferido.

CUARTO: Por Secretaría, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

JULIO ALBERTO JARAMILLO ZABALA
JUEZ

Firmado Por:

Julio Alberto Jaramillo Zabala

Juez Circuito

Dirección Ejecutiva De Administración Judicial

División De Sistemas De Ingeniería

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **80d06ffb677258e8612b4d51fe4b67329dac49bcfd39db7399790294dab9bea9**

Documento generado en 02/02/2023 04:25:19 PM

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