



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
**JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**  
[lcto08ba@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:lcto08ba@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**PROCESO ORDINARIO LABORAL**

**Instaurado por: ADOLFO ALBERTO GOMEZ ESPINOZA**

**Contra: SODEXO SAS**

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO PROFERIDA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ADOLFO ALBERTO GOMEZ ESPINOZA CONTRA SODEXO SAS.

**Código Único de Radicación N° 08001-41-05-003-2023-00296-01**

En Barranquilla, a los veintiséis (26) días del mes de febrero de 2024, el JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA, se constituye en AUDIENCIA PÚBLICA, y procede a dictar sentencia escrita, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a fin de resolver el grado jurisdiccional de Consulta, respecto de la sentencia proferida por el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, el pasado 01 de diciembre de 2023, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor **ADOLFO ALBERTO GOMEZ ESPINOZA** contra **SODEXO SAS** bajo Radicado N° 08001-41-05-004-2023-00296-01.

**PRETENSIONES**

El demandante interpuso demanda ordinaria laboral, para que previos los trámites de un proceso ordinario de única instancia, se declare:

- ✓ El incumplimiento del acuerdo laboral, que suscribió con la demandada SODEXO SAS, el 26 de mayo de 2020.
- ✓ Que el contrato a término fijo, suscrito entre las partes, se prorrogó del 19 de julio de 2020 al 19 de julio de 2021.
- ✓ Que el despido del accionante, fue injusto.

En consecuencia, se condene a la demandada SODEXO SAS, al pago de \$ 13.175.304, por concepto de indemnización, por despido injusto. Valor debidamente indexado, hasta la fecha que se haga efectivo el pago. Costas y agencias en derecho, extra y ultra petita.

**HECHOS RELEVANTES**

Se indica en la demanda, que el demandante:

- ✓ Fue contratado a laborar por la empresa SODEXO SAS, a partir del 19 de julio de 2004.
- ✓ Que el contrato, fue bajo la modalidad de termino fijo.

- ✓ Que el cargo que desempeñaba, era de albañil.
- ✓ Que el 11 de mayo de 2019, sufrió un accidente, el cual le afectó la rodilla izquierda.
- ✓ Que el día 15 de mayo de 2019, fue afiliado a la ARL, por la demandada.
- ✓ Que el 26 de mayo de 2020, suscribió con su empleador un acuerdo laboral.
- ✓ Que el 17 de junio de 2020, le fue notificado por la demandada, la no renovación del contrato laboral.
- ✓ Que el preaviso de la no renovación del contrato, es de fecha 27 de mayo de 2020.
- ✓ Que 30 de junio de 2020, se enfermó de COVID – 19.

### **ACTUACION PROCESAL**

La demanda fue admitida el 27 de julio de 2023, por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla.

Posteriormente, se le corrió traslado a la demandada, y dentro del término legal, emite contestación, oponiéndose de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, manifestando que la terminación del contrato obedeció a una CAUSA LEGAL, como lo es la EXPIRACIÓN DEL PLAZO FIJO PACTADO, consagrada en el literal c) del artículo 61 del CST y SS.; y se cumplió, con la formalidad de entregar la carta de preaviso, con una antelación no inferior a 30 días, pues la misiva se entregó el 17/06/2020. Se evidencia que se realizó en término; la misiva es clara y expresa, pues en esta, se le indica al actor, que el contrato de trabajo tiene fecha de vencimiento el 18/07/2020 y el mismo no sería renovado, como en efecto acaeció. Por otro lado, resalto que el demandante para la fecha en que se le hizo entrega de la carta de preaviso de no prórroga del contrato de trabajo y a la fecha de finalización del mismo, no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, para ello, no existen razones fácticas, jurídicas ni probatoria que respalden la prosperidad de las pretensiones.

En defensa, propuso excepciones de mérito que denomino, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, CARENCIA DE DERECHO, COBRO DE LO NO DEBIDO, BUENA FE, EL ACUERDO CELEBRADO ENTRE LAS PARTES NO TIENE EL ALCANCE DE MODIFICAR LAS CONDICIONES DE DURACIÓN PACTADAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO, PRESCRIPCION, GENERICA, COMPENSACION, INEXISTENCIA DE UNA DEBILIDAD MANIFIESTA, LIMITACIÓN O INCPACIDAD QUE AMERITARAN PROTECCIÓN, INEXISTENCIA DE CAUSA QUE HUBIEREN CONLLEVADO A PRORROGAR EL CONTRATO CON FECHA DE VENCIMIENTO EL 18/07/2020.

### **ACTUACION DE PRIMERA INSTANCIA**

Tramitado el juicio por los rieles apropiados, el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, emitió fallo el día 01 de diciembre de 2023, en el que declaró PROBADAS la excepción de mérito de Inexistencia de la Obligación y ABSOLVIO a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Para arribar a tal decisión, considero que la terminación del vínculo laboral, correspondió a una causal objetiva prevista en la norma para los contratos a término fijo, con el que se regulo la relación entre las partes, pues la terminación del contrato a término fijo por el vencimiento del plazo fijo no puede ser asimilable a un despido.

### **PROCEDENCIA DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

Como quiera que la referida sentencia fue totalmente desfavorable a los intereses del demandante por disposición del artículo 69 del CPTSS, se consulta.

### **PRESUPUESTOS PROCESALES**

Mediante auto proferido el 31 de enero de 2024, se avocó el conocimiento de la causa y en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 13, numeral 1° de la Ley 2213 de 2022, se corrió traslado a las partes por el término de cinco (5) días para que de manera escrita presentaran sus alegatos de conclusión.

**SODEXO SAS:** La vocera judicial de dicha entidad, en su escrito de alegatos, solicita que se confirme la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, de fecha 01 de diciembre de 2023. Dado que se acredita a lo largo del proceso, que su representada, cumplió con todas las obligaciones laborales durante la vigencia de la relación laboral con el actor, además la finalización del contrato acaeció por causa objetiva como, lo es, la expiración del plazo pactado, se hizo conforme a los requisitos de ley, es decir haciendo entrega del preaviso correspondiente.

Acto seguido, verifica el Despacho el cumplimiento de los presupuestos procesales, circunstancia que permite decidir con sentencia de mérito. Por otra parte, no se evidencian causales de nulidad que invaliden lo actuado.

### **CONSIDERACIONES**

Entra el Despacho a revisar en el grado de consulta, la sentencia de fecha **01 de diciembre de 2023**, proferida por el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, dentro del asunto del rubro.

**Problema Jurídico.**

Teniendo en cuenta la demanda, contestación y fijación del litigio, el problema jurídico, radica en determinar, si al actor le asiste el derecho o no, al pago de la indemnización, por terminación del contrato laboral, por causa imputable al empleador.

Antes de resolver el problema jurídico planteado, considera esta instancia, hacer un recuento de las pruebas más relevantes allegadas oportunamente al proceso:

- ✓ Certificado laboral de fecha 01 de febrero de 2018 y Contrato Laboral, que informa que el demandante estuvo vinculado al servicio de SODEXO SAS, mediante un contrato a término fijo, desde el 19 de julio de 2004, en el cargo de albañil. Ver folio 7 PDF 02 - folio 44 y 45 PDF 08, expediente virtual.
- ✓ Comunicado de fecha 27 de mayo de 2020, emitido por SODEXO SAS al señor ADOLFO ALBERTO GOMEZ ESPINOZA, donde le pone en conocimiento, que la relación laboral finaliza, el 18 de julio de 2020 y no se prorrogara. Ver folio 15 PDF 02 - folio 46 del PDF 08, expediente virtual.
- ✓ Acuerdo Laboral, de data 26 de mayo de 2020, suscrito por las partes, donde el empleador concede al trabajador licencia remunerada compensable. Ver folio 13 y 14 PDF 02, expediente virtual.
- ✓ Informe de accidente, de fecha 19 de mayo de 2019 (ARL SURA), sufrido por el demandante, realizando labores habituales en el trabajo. Ver folio 11 PDF 02, expediente virtual.
- ✓ Incapacidades ordenadas al demandante por enfermedad general y COVID 19, desde el 30 de junio de 2020 hasta 26 – 07 de 2020. Ver folio 16 a 20 PDF 02, expediente virtual.

Lo anterior precisa que el contrato que rigió entre las partes, fue por término fijo inferior a un año.

El artículo 45 del Código Sustantivo de Trabajo, enlista las modalidades del contrato de trabajo según su duración, veamos:

***“ARTICULO 45. DURACION. 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.”***

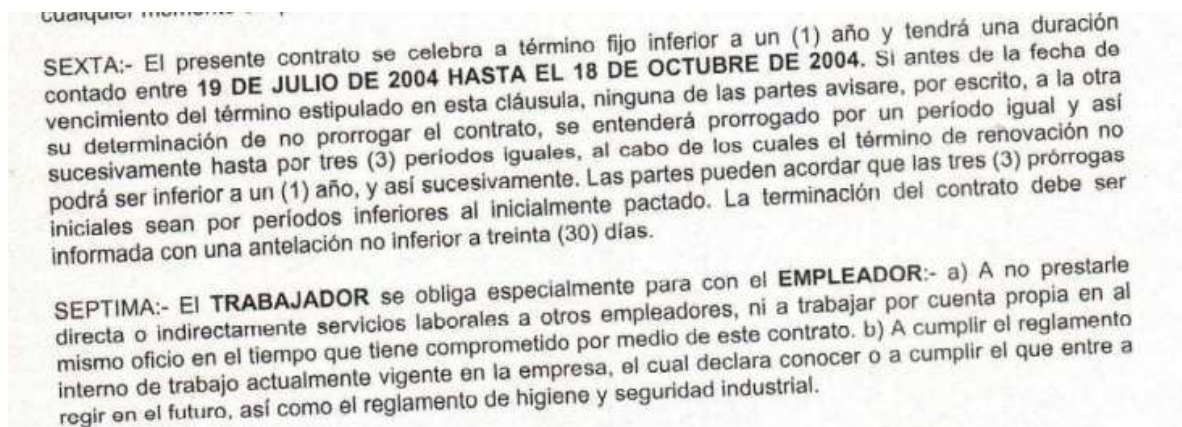
*Es por ello que la jurisprudencia del órgano de cierre se ha orientado desde siempre a determinar que el contrato de trabajo a TÉRMINO FIJO constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta (30) días de antelación al plazo pactado; tal postura puede observarse en la sentencia CSJ SL3535-2015.*

Como quiera, que las partes no desconocen que la modalidad contractual, que los unió, fue a TÉRMINO FIJO, acerca de esto, el Código Sustantivo de Trabajo y Seguridad Social, establece:

**“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO.** <Artículo subrogado por el artículo 30. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 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.”

El referido contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, reposa a folios 24 al 25 del archivo PDF 10 del expediente virtual, y en su CLÁUSULA SEXTA, se acordó lo referente a su VIGENCIA, así:



Ver. Folio 44 y 45 PDF 08, Contestación de Demanda - Expediente Virtual.

Descendiendo al caso concreto, se verifica que el motivo de la controversia que se suscita, radica en la terminación unilateral del contrato de trabajo, que según el actor no deviene por una razón justificada.

En el particular, está consagrada en el artículo 62 CST, proposición jurídica de la que emanan dos (2) circunstancias relevantes, de un lado, que los motivos y las causas para dar por finalizada la relación contractual aparezcan reglados allí, y de otro, la limitación en torno a la forma de materializar esta determinación, pues se impone a la parte de la cual proviene la culminación del vínculo, la obligación de manifestar a la otra, justo en el momento de la terminación del contrato, los motivos que la llevaron a asumir esta decisión (Parágrafo Artículo 62 CST).

Al respecto, reiteradamente ha precisado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que al trabajador le corresponde demostrar el hecho del despido, esto es, que la iniciativa de ponerle fin a la relación contractual laboral provino del empleador, mientras que éste último debe demostrar la justa causa por la que terminó el vínculo laboral, indicando la parte, que termina unilateralmente el vínculo contractual, el motivo de esa determinación, sin que posteriormente puedan alegarse válidamente

causales distintas (SL14618-2014, SL4928-2019 y SL2443-2021 entre otras).

En ese contexto, desde el escrito gestor, el demandante le atribuye la decisión de dar por finalizado el contrato laboral a la empleadora, según aduce, existió un contrato de trabajo a término fijo, que con el pasar de los años se convirtió, en un contrato laboral a término indefinido y bajo esta modalidad contractual, debe existir la comisión de la falta que motive el despido, lo cual brilla por su ausencia. Por su parte, el extremo pasivo de la Litis indicó que la culminación del contrato laboral devino de la configuración de una justa causa, que fue ***expiración del plazo fijo pactado***, contemplado en el literal C del artículo 61 de CST, que para las relaciones laborales regidas por contrato a término fijo, como ocurre en el caso litigioso, debe cumplirse el requisito legal de comunicársele al empleado un mes antes del vencimiento del referido contrato la no renovación del mismo.

Según los medios de convicción, la fecha de vencimiento, fue el 18 de julio de 2020, y el empleador SODEXO SAS, puso en conocimiento al empleado hoy demandante, el día **17 de junio de 2020**, es decir dentro del término que otorga la Ley.



Ver folio 15 PDF 02 - folio 46 del PDF 08, expediente virtual.

Ahora bien, hay que resaltar, que durante el momento que se le notificó el preaviso al actor de no prorrogársele el contrato laboral, tuvo ocurrencia la emergencia sanitaria COVID 19. Debido a la pandemia, se suspendió el contrato y las partes concertaron un acuerdo laboral con fecha de inicio, el día 26 de mayo de 2020, donde se le concede al demandante una



licencia remunerada compensable por el término de tres meses, luego de retornar a las actividades habituales debía compensar en tiempo efectivo.

**2. Los días comprendidos en la licencia, desde día 26 de mayo de 2020 hasta el 25 de agosto de 2020, serán compensados en tiempo efectivo por el trabajador una vez se reincorpore a sus actividades habituales, de la siguiente manera:**

- Las horas acumuladas por **EL TRABAJADOR** durante la licencia remunerada compensada serán condonadas en un 50% por parte de **LA EMPRESA**; es decir, **EL TRABAJADOR** sólo deberá reponer el 50% de las horas acumuladas durante la licencia.
- La compensación del saldo de horas adeudadas por **EL TRABAJADOR** se cruzará con el incremento de la jornada ordinaria del día, en un número de horas que no sobrepase las 10, incluyendo el trabajo en día sábado, sea que este último se trabaje o no ordinariamente.
- Cada hora que **EL TRABAJADOR** labore adicional a su jornada laboral en horario diurno, compensará 1,25 horas.
- Cada hora que **EL TRABAJADOR** labore adicional a su jornada laboral en horario nocturno, compensará 1,75 horas.

También para ese momento, el demandante, se encontraba incapacitado, por contagio (COVID 19).

En consideración a lo anterior, el artículo 51 del CST, precisa, que el contrato de trabajo, se suspende cuando sucede un evento de fuerza mayor o caso fortuito, que impida su ejecución, hasta tanto no se superen las circunstancias que impiden el normal desarrollo de las actividades contratadas; también por licencia o permiso temporal, concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

A groso modo, dicha figura jurídica, consiste en la paralización en la prestación del servicio y del salario, sin confundir, con la extinción de la relación laboral. De modo, que los sucesos de fuerza mayor y de caso fortuito, no es una causa ilegal, para finiquitar el contrato de trabajo. O sea que lo anterior respalda la decisión adoptada por la demandada, en el sentido de haber dado por terminado el contrato laboral, estando el demandante, gozando de una licencia remunerada, originada por la suspensión de las actividades laborales, por la emergencia sanitaria (COVID 19), catalogada un caso de fuerza mayor.

Tampoco era un pretexto, para no dar por terminado el contrato laboral, la incapacidad médica que padecía el demandante, en el interregno que culminaría el contrato laboral, pues el demandante no acredita, ninguna limitación física que configure el fuero de la estabilidad reforzada, que lo proteja de cualquier acción que atenten con sus intereses laborales (CSJ SL 10538 DE 2016).

Corolario de lo anterior, se concluye que la terminación de contrato laboral, medió la justa causa, además se deja claro, tal como lo ha expuesto la Corte, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 mayo

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. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 mayo 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502). Ante estos argumentos, se resuelven en forma negativa el problema jurídico aquí planteado.

Se confirmara la sentencia sometida a consulta. Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo anteriormente expuesto, el **JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia consultada de fecha 01 de diciembre de 2023, proferida por el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BARRANQUILLA**, dentro del juicio adelantado por el señor **ADOLFO ALBERTO GOMEZ ESPINOZA**, contra la **SODEXO SAS**.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**TERCERO:** En su oportunidad devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**CUARTO:** NOTIFIQUESE, la presente decisión por estado.



**HÉCTOR MANUEL ARCÓN RODRÍGUEZ**

Juez