



## **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**

### **SALA LABORAL**

**Magistrada Ponente: Doctora LILLY YOLANDA VEGA BLANCO**

**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO EN EL PROCESO ORDINARIO  
LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE JORGE GIOVANNY  
ORDUÑA REYES CONTRA PYSO SERVICIOS OPORTUNOS  
S.A.S. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL - ANTES PERSONAL Y  
SERVICIOS OPORTUNOS S.A.S., CONSORCIO ASEO CAPITAL  
S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CARÁCTER  
PRIVADO Y, UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE  
SERVICIOS PÚBLICOS – UAESP. LLAMADA EN GARANTÍA  
LIBERTY SEGUROS DE VIDA S.A.**

Bogotá D.C., catorce (14) de diciembre de dos mil veintitrés (2023),  
surtido el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de  
junio de 2022 y, previa discusión y aprobación del proyecto  
presentado, la Sala Séptima de Decisión, emite la siguiente,

**SENTENCIA**



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 017 2014 00692 01  
Ord. Jorge Orduña Vs. UAESP y otras

Al conocer la apelación interpuesta por el demandante, revisa la Corporación el fallo de fecha 03 de diciembre de 2021 proferido por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá.

### ANTECEDENTES

El actor demandó para que se declare la existencia de un contrato de trabajo con el Consorcio Aseo Capital S.A., de 18 de enero a 14 de diciembre de 2012, como verdadero empleador, siendo Personal y Servicios Oportunos S.A.S. simple intermediario, asimismo, la responsabilidad solidaria de la UAESP respecto de las acreencias laborales adeudadas; en consecuencia, se condene a las enjuiciadas de manera solidaria a pagar \$2'611.542.00, por trabajo suplementario, a razón de 2 horas extras nocturnas diarias de lunes a sábado, por el tiempo de vigencia de la relación laboral, indemnización moratoria, indexación, ultra y extra *petita* y, costas. Como pretensiones subsidiarias se declare que entre el demandante y Personal y Servicios Oportunos S.A.S. existió un contrato de trabajo de 18 de enero a 14 de diciembre de 2012 y, que el Consorcio Aseo Capital S.A. es responsable solidario por las acreencias laborales adeudadas.

Fundamentó sus pedimentos, en síntesis, en que es misión de la UAESP planear, coordinar, supervisar y controlar la gestión integral de los residuos sólidos de la ciudad de Bogotá, para el efecto suscribió contrato con el Consorcio Aseo Capital S.A.; Consorcio para el que prestó servicios personales de 18 de enero a 14 de



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 017 2014 00692 01  
Ord. Jorge Orduña Vs. UAESP y otras

diciembre de 2012, como conductor de volqueta doble troque para contribuir en la recolección de basuras, vehículos puestos a disposición del Consorcio Aseo Capital S.A., algunos de su propiedad y, otros que posee a través de contrato de Leasing; Personal y Servicios Oportunos S.A.S suscribió contrato con el Consorcio Aseo Capital S.A., para suministrar el personal requerido en la recolección de basuras; el salario mensual que recibió fue de \$1'220.665.00, pero, nunca le pagaron el trabajo suplementario; la sociedad Consorcio Aseo Capital S.A. lleva un registro de entrada y salida de camiones recolectores y compactadores de basura; trabajó de lunes a sábado entrando a laborar a las 6:00 p.m. en jornadas no menos de 10 horas diarias, por lo que, trabajó 2 extras nocturnas cada día<sup>1</sup>.

### CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Al dar respuesta al *libelo incoatorio*, la sociedad Consorcio Aseo Capital S.A. se opuso a la prosperidad de las pretensiones, en cuanto a los hechos aceptó la suscripción del contrato de concesión de aseo con la UAESP, los extremos temporales del contrato de trabajo, el cargo de conductor desempeñado por el actor, la propiedad de algunos de los camiones recolectores y, la suscripción del contrato comercial con Personal y Servicios Oportunos S.A.S. En su defensa propuso las excepciones de cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación, pago y compensación, falta de título y

---

<sup>1</sup> Carpeta primera instancia Archivo 01 Folios 4 a 18 y 297 a 303.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 017 2014 00692 01  
Ord. Jorge Orduña Vs. UAESP y otras

causa en el demandante, enriquecimiento sin causa del accionante, prescripción, su buena fe y, genérica<sup>2</sup>.

Pyso Servicios Oportunos S.A.S. - En Liquidación Judicial antes Personal y Servicios Oportunos S.A.S. presentó oposición a los pedimentos, en cuanto a los hechos admitió la existencia del contrato de trabajo por obra o labor con el demandante de 18 de enero a 14 de diciembre de 2012, respecto de los demás manifestó que no le constaban o no eran ciertos. Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir, carencia de norma jurídica, falta de causa, su buena fe, prescripción, compensación y, genérica<sup>3</sup>.

La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP rechazó las pretensiones, en cuanto a los supuestos de hecho acepto el relacionado con el objeto de la entidad, respecto a los demás manifestó no constarle o no ser ciertos. Presentó las excepciones de falta de legitimación material en la causa por pasiva por inexistencia de relación contractual laboral con el demandante e, inexistencia de la solidaridad laboral<sup>4</sup>.

Mediante auto de 22 de noviembre de 2018, el *a quo* admitió el llamamiento en garantía de Liberty Seguros de Vida S.A., quien se opuso a la prosperidad de las pretensiones del llamamiento, en cuanto a los hechos acepto el amparo del Contrato de Concesión N°

<sup>2</sup> Carpeta primera instancia Archivo 01 Folios 92 a 100 y 315 a 329.

<sup>3</sup> Carpeta primera instancia Archivo 01 Folios 133 a 175 y 332 a 353.

<sup>4</sup> Carpeta primera instancia Archivo 01 Folios 250 a 270 y 307 a 314.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. N° 017 2014 00692 01  
Ord. Jorge Orduña Vs. UAES y otras

158E de 2011 mediante la póliza N° 194118 de 15 de septiembre de 2011, el amparo del Contrato de Concesión 014 de 2012 mediante la póliza N° 202552 de 14 de marzo de 2012 y, las modificaciones a las garantías, respecto a los demás manifestó no constarle o no ser ciertos. En su defensa propuso las excepciones de inexistencia del derecho reclamado, límite del valor asegurado, cobro de lo no debido, prescripción, compensación e, innominada o genérica<sup>5</sup>.

### DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgado de conocimiento declaró probadas las excepciones de cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación y, pago, propuestas por la parte demandada; declaró que entre Jorge Giovanni Orduña Reyes y la sociedad Pyso Servicios Oportunos S.A.S. - En Liquidación existió un contrato de trabajo de 18 de enero a 14 de diciembre de 2012, que terminó por decisión del trabajador; absolvió a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones; se abstuvo de emitir pronunciamiento en relación al llamamiento en garantía de Liberty Seguros S.A. y; condenó en costas al demandante<sup>6</sup>.

### RECURSO DE APELACIÓN

<sup>5</sup> Carpeta primera instancia Archivo 01 Folios 375 a 390.

<sup>6</sup> Grabación y acta de audiencia, archivos 01 y 06.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 017 2014 00692 01  
Ord. Jorge Orduña Vs. UAFESP y otras

Inconforme con la decisión anterior, Jorge Giovanni Orduña Reyes interpuso recurso de apelación, en el que en resumen expuso, que no puede ser considerado como un trabajador enviado en misión, ya que, en los términos del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 solo procede en los siguientes casos: reemplazos por no más de un mes, para cubrir vacaciones o incapacidades y, para atender mayores cantidades de trabajo, en el asunto, casi todos los trabajadores estaban vinculados por medio de intermediarias, lo cual permite concluir que ese era el personal que se requería de manera permanente, sin que se demostrara que a él se le contrató con el propósito de cubrir mayores cantidades de trabajo, como lo estableció la Sentencia SL3520 de 2008 radicación 69399; las actividades de conducción que desarrolló no eran labores temporales determinadas por circunstancias específicas como incremento ocasional de la cantidad de trabajo sino que era una exigencia permanente en la empresa usuaria que debía ser atendida por trabajadores directamente vinculados, por tanto, el asunto debe ser analizado de acuerdo a los artículos 35 del CST y 53 Constitucional; en cuanto al trabajo suplementario, en la demanda y para atender las directrices jurisprudenciales en cuanto a que para su reconocimiento se debe establecer de manera precisa, sin suposición, aproximaciones o, conjeturas, no se pretende reclamar todo el trabajo que se realizó sino que la súplica se circunscribe a un número detallado de horas extras determinado en los hechos del *libelo incoatorio*, por tanto, delimitó el andamiaje probatorio a demostrar solo estas horas extras, requiriendo para el efecto la exhibición de documentos de los que la enjuiciada allegó instrumentos que no contienen la firma del conductor ni de las personas que integraban la tripulación, siendo registros encriptados ininteligibles para cualquier persona, por ende, se debe aplicar el



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 017 2014 00692 01  
Ord. Jorge Orduña Vs. UAESP y otras

artículo 267 del CGP, que sanciona la renuencia de allegar documentos, por lo anterior, se debe revocar la sentencia y condenar a las demandadas solidariamente al pago del trabajo suplementario por el tiempo laborado de 18 de enero a 14 de diciembre de 2012, así como a la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST<sup>7</sup>.

### PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Pretende el demandante se declare la existencia de un contrato de trabajo con el Consorcio Aseo Capital S.A., por ser su verdadero empleador, vigente de 18 de enero a 14 de diciembre de 2012, siendo Personal y Servicios Oportunos S.A.S. un simple intermediario.

El Consorcio Aseo Capital S.A. negó la pretendida vinculación laboral, indicando que el verdadero empleador de Jorge Giovanny Orduña Reyes fue Personal y Servicios Oportunos S.A., sociedad con quien suscribió contrato comercial para el suministro de personal en misión, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Pyso Servicios Oportunos S.A.S. - En Liquidación Judicial antes Personal y Servicios Oportunos S.A.S., aceptó la existencia de un

---

<sup>7</sup> Grabación y acta de audiencia, archivos 01 y 06.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 017 2014 00692 01  
Ord. Jorge Orduña Vs. UAESP y otras

contrato de trabajo por obra o labor con el demandante de 18 de enero a 14 de diciembre de 2012.

Bajo estos supuestos fácticos, procede la Sala a decidir el asunto sometido a su consideración, atendiendo lo expuesto en la impugnación reseñada y, en las alegaciones recibidas.

### CONTRATO DE TRABAJO

Con arreglo al artículo 23 del CST, para que exista contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos esenciales: (i) la actividad personal del trabajador, (ii) la continuada subordinación o dependencia de este respecto del empleador y, (iii) un salario como retribución del servicio.

En los términos del artículo 24 del ordenamiento en cita, se presume que toda relación de trabajo personal se encuentra regida por una vinculación contractual laboral, tema sobre el que la Corporación de cierre de la jurisdicción ordinaria, ha explicado que, probada la prestación personal del servicio, se presume la subordinación<sup>8</sup>.

Y, conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o

<sup>8</sup>CSJ, Sala Laboral, Sentencia 44519 de 29 de julio de 2015 y 62373 de 24 de julio de 2019.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 017 2014 00692 01  
Ord. Jorge Orduña Vs. UAESP y otras

transitorias a que refiere el artículo 6° del CST, cuando se requiera reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

En punto al tema de la aplicación de los principios de primacía de la realidad y fraude a la ley en supuestos de contratación mediante empresas de servicio temporal, la Corporación de cierre de la jurisdicción ordinaria ha explicado que *"...en el marco constitucional (art. 53 CP) y legal existe una preferencia hacia las relaciones laborales estables y duraderas. Por ello, este tipo de vinculaciones fueron concebidas con un carácter netamente transitorio, excepcional y taxativo. Transitorio porque el servicio es, por definición, temporal, es decir, para satisfacer necesidades puntuales y transitorias, que bien pueden ser o no del objeto social de las empresas; excepcional porque debe enmarcarse en una o varias de las situaciones enunciadas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990; y taxativo porque no está previsto para colmar cualquier requerimiento temporal, sino aquellos de los descritos en la norma en cita." ... "las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios"*<sup>9</sup>.

La Corporación en cita también ha adocinado que no es dable mantener la contratación a través de temporales cuando la actividad desarrollada por el trabajador constituye en verdad una necesidad

<sup>9</sup>CSJ, Sala Laboral, Sentencia SL4330 de 2020.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 017 2014 00692 01  
Ord. Jorge Orduña Vs. UAESP y otras

permanente en la empresa cliente, como ocurre cuando no se atienden las causales previstas en el artículo citado o se supera el término temporal máximo allí previsto, pues, de ser así el responsable de las obligaciones laborales es el usuario, quien pasa a ser el verdadero empleador y, de manera solidaria responde la empresa de servicios temporales por haber fungido como intermediaria<sup>10</sup>.

Al instructivo se allegaron las siguientes pruebas documentales: (i) certificados de existencia y representación legal de las convocadas a juicio; (ii) oferta mercantil de 04 de marzo de 2011 para el suministro de personal en misión de Personal y Servicios Oportunos; (iii) liquidación final del contrato de trabajo del actor; (iv) comprobantes de pago de nómina; (v) certificación laboral de 29 de agosto de 2015, (vi) carta de renuncia del actor del 18 de diciembre de 2012; (vii) comunicación de aceptación de renuncia de 21 de diciembre de 2012 y; (viii) Contratos de Concesión N° 158 E de 2011 y 014 de 2012, con sus modificaciones y prorrogas, suscritos entre la UAESP y el Consorcio Aseo Capital S.A<sup>11</sup>.

Se recibió el interrogatorio de parte de la Representante Legal de la demandada Consorcio Aseo Capital S.A<sup>12</sup>.

<sup>10</sup>CSJ, Sala Laboral, Sentencia SL271 de 2019.

<sup>11</sup> Carpeta primera instancia Archivo 01.

<sup>12</sup> Grabación min 30:00. Jenny del Pilar Hincapié Gutiérrez manifestó ser actualmente la Directora Jurídica de Consorcio Aseo Capital; que para la época de los hechos los camiones recolectores eran dispuestos por Consorcio Aseo Capital, algunos de propiedad de la empresa y otros dispuestos a través de Leasing; que las herramientas para desempeñar el cargo del actor eran dispuestos por la empresa, y que algunos supervisores eran contratados directamente por la empresa y otros contratados a través de temporales; que el actor laboraba de lunes a sábado de 6 a.m. a 2 p.m., existiendo otros dos turnos, de 2 p.m. a 10 p.m. y otro de 10 p.m. a 6 a.m., dependía de la zona y las rotaciones; que existía un registro de entrada y salida de los vehículos.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 017 2014 00692 01  
Ord. Jorge Orduña Vs. UAESP y otras

Pues bien, los medios de convicción y piezas procesales reseñados en precedencia, valorados en conjunto, permiten colegir que el verdadero empleador de Jorge Giovanni Orduña Reyes fue la empresa de servicios temporales Pyso Servicios Oportunos S.A.S. - en liquidación judicial antes Personal y Servicios Oportunos S.A.S., en tanto, se demostró que atendiendo la oferta mercantil de 04 de marzo de 2011, Personal y Servicios Oportunos S.A.S. suministró personal en misión al Consorcio Aseo Capital S.A., dentro de ellos el actor, quien prestó servicios de 18 de enero a 14 de diciembre de 2014, como dan cuenta la certificación laboral expedida el 29 de agosto de 2015, por la Representante Legal de Personal y Servicios Oportunos S.A.S. y, la liquidación final del contrato de trabajo del demandante. Servicios que tampoco excedieron el tiempo máximo previsto en el numeral tercero del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, pues, solo se desarrollaron por 10 meses y 24 días, mientras que la regla jurídica los permite por seis meses prorrogables por seis meses más.

En este sentido, en el *examine*, la empresa de servicios temporales no fue instrumentalizada para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal de planta sino para realizar actividades temporales y excepcionales con el fin de satisfacer necesidades específicas y transitorias, que bien podían ser o no del objeto social de la empresa usuaria, dentro de una las situaciones previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

De lo expuesto se sigue, confirmar la sentencia apelada en este aspecto.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 017 2014 00692 01  
Ord. Jorge Orduña Vs. UAES y otras

## TRABAJO SUPLEMENTARIO

La Sala se remite a lo dispuesto por el artículo 159 del CST<sup>13</sup>, sobre trabajo suplementario o de horas extras, así como a la jurisprudencia pacífica y reiterada de la Corporación de cierre de la jurisdicción ordinaria, en cuyos términos, cuando lo pretendido es el reconocimiento y pago de tiempo suplementario, los medios de convicción sobre los que se apoye la decisión deben ser definitivos, claros y precisos, pues, al operador judicial no le es dable hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para deducir un número probable de horas extras laboradas<sup>14</sup>.

Cabe señalar, que en los términos del artículo 164 del CGP, toda decisión judicial se debe fundar en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. A su vez, el artículo 167 del ordenamiento en cita, dispone que incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, con excepción de los hechos notorios (dentro de los que se encuentran los índices económicos) y, las afirmaciones o negaciones indefinidas.

En ese orden, al pretender el demandante una sentencia acorde con lo deprecado en el *libelo incoatorio*, tenía la carga de allegar al proceso los medios de convicción que acreditaran la ocurrencia de

<sup>13</sup>Artículo 159. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

<sup>14</sup>CSJ, Sala Laboral, Sentencia 31637 de 15 de julio de 2008.





Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 017 2014 00692 01  
Ord. Jorge Orduña Vs. UAESEP y otras

los hechos estructurales de las disposiciones jurídicas que contienen los derechos reclamados, pues, al no hacerlo, la decisión judicial necesariamente le será desfavorable, acorde con el aforismo *actore non probante reus absolvitur*.

En este sentido, en el *examine*, no existe medio de persuasión que acredite las dos horas extras nocturnas diarias que dijo el demandante laboró de lunes a sábado, durante el tiempo de vigencia de su vinculación contractual laboral, cuyo pago solicita, carga probatoria que le correspondía como presupuesto ineludible para la prosperidad de sus pedimentos. Tampoco son de recibo los argumentos expuestos al impugnar la decisión, en el sentido de aplicar los efectos previstos en el artículo 267 del CGP por renuencia y oposición a la exhibición de documentos, en tanto, Pyso Servicios Oportunos S.A.S. - en liquidación judicial, cumplió la obligación de exhibir los documentos que tenía en su poder y que solicitó la parte actora, los que no se puede pretender se ajusten a las necesidades probatorias de una u otra parte, como lo refirió el demandante en su recurso.

En este orden, se confirmará la absolución impartida por el *a quo* también en este tema.

Sin costas en esta instancia.





Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 017 2014 00692 01  
Ord. Jorge Orduña Vs. VAESP y otras

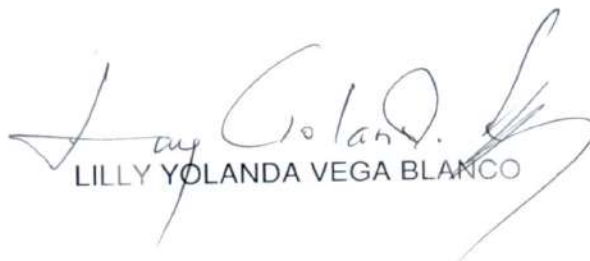
En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

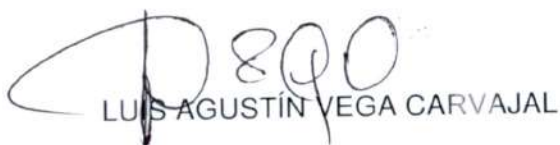
### RESUELVE

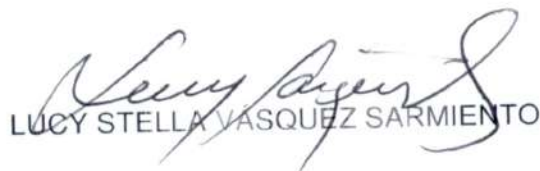
**PRIMERO.- CONFIRMAR** la sentencia apelada, con arreglo a lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

  
LILLY YOLANDA VEGA BLANCO

  
LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL

  
LUCY STELLA VASQUEZ SARMIENTO

SECRETARIA SIDA LIMA

24 FEB -7 PM 9:16

SECRETARIA SIDA LIMA



000006



## **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**

### **SALA LABORAL**

**Magistrada Ponente: Doctora LILLY YOLANDA VEGA BLANCO**

**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO EN EL PROCESO ORDINARIO  
LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE LINDA FERNANDA  
BERNAL RIOS CONTRA TRANSPORTES CALDERÓN S.A.**

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024),  
surtido el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de  
junio de 2022 y, previa discusión y aprobación del proyecto presentado,  
la Sala Séptima de Decisión, emite la siguiente,

### **SENTENCIA**

Al conocer la apelación interpuesta por la convocante a juicio, revisa la  
Corporación el fallo de fecha 19 de abril de 2022 proferido por el  
Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá.

### **ANTECEDENTES**



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

LAPD. No. 015 2020 00401 01  
Ord. Linda Bernal Vs. Transportes Calderón S.A.

La actora demandó para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo vigente de 14 de septiembre de 2018 a 13 de septiembre de 2020, en consecuencia, se le reconozca la indemnización por despido injusto del contrato prorrogado a un año entre 14 de septiembre de 2019 y 13 de septiembre de 2020, sanción moratoria por no consignación de la indemnización por despido sin justa causa, indexación, ultra y extra *petita* y, costas.

Fundamentó sus pedimentos, en síntesis, en laboró para Transportes Calderón S.A. mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que inició el 14 de septiembre de 2018, en el cargo de Supervisor Siso, a la terminación del contrato el 13 de septiembre de 2019, su salario era de \$1'651.200.00; el contrato se prorrogó en cuatro oportunidades, tres veces por el plazo inicialmente pactado y una cuarta por el término de un año; mediante oficio de 09 de agosto de 2019 la empleadora redactó carta de preaviso indicándole que el contrato finalizaría el 13 de septiembre de 2019, el cual le fue notificado el 26 de agosto de esa anualidad, en término inferior a los treinta días de que trata el artículo 46 del CST, por ello, se prorrogó automáticamente a un año; la empleadora le pagó una indemnización por despido injusto equivalente a 10 días de salario, cuando tenía derecho a un resarcimiento por el tiempo que le hacía falta para cumplir el plazo estipulado<sup>1</sup>.

## CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

---

<sup>1</sup> Carpeta primera instancia Archivo 06.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

LAPD. No. 015 2020 00401 01  
Ord. Linda Bernal Vs. Transportes Calderón S.A.

Al dar respuesta al *libelo incoatorio*, Transportes Calderón S.A. se opuso a la prosperidad de las pretensiones, en cuanto a los hechos aceptó el 14 de septiembre de 2018 como fecha en que celebró el contrato de trabajo a término fijo con la actora, el cargo desempeñado de Supervisor Siso, el último salario devengado en 2019 por \$1'651.200.00 y, la fecha de terminación del contrato de trabajo 13 de septiembre de 2019. En su defensa propuso las excepciones de ausencia de motivos fundados para demandar, falta de material probatorio, inexistencia de las obligaciones y, presunta mala fe de la demandante<sup>2</sup>.

### DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgado de conocimiento absolvió a Transportes Calderón S.A. de todas y cada una de las pretensiones, declaró demostradas las excepciones de cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación e, impuso costas a la demandante<sup>3</sup>.

### RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión anterior, Linda Fernanda Bernal Ríos interpuso recurso de apelación, en el que en resumen expuso, que si bien la decisión se apoyó en los dos testimonios recibidos,

---

<sup>2</sup> Carpeta primera instancia Archivo 013.

<sup>3</sup> Grabación y acta de audiencia, archivos 011 y 012.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 015 2020 00401 01  
Ord. Linda Bernal Vs. Transportes Calderón S.A.

corresponden a trabajadores que están bajo la dependencia de la empresa, luego no fueron contundentes en demostrar que el *chat* de *Whats App* existió, ya que, la testigo no evidenció ni mostró el audio cuando se le solicitó, la accionante tampoco autorizó su correo para estas notificaciones y, si todo se lo enviaban a ese *mail* no tendría sentido la existencia del correo institucional; la enjuiciada no probó la causal de terminación del contrato, pues, al contestar la demanda manifestó que fue expiración del plazo fijo pactado, entonces, no puede alegar el artículo 61 del CST, concomitantemente; la empresa tampoco demostró con las fotos anexas a la contestación, que la demandante se encontraba haciendo algo para hacer caer en error a la trabajadora Luisa Fernanda Castro Rodríguez, al imponer su firma con otra fecha, pues, en esas fotos se indicó donde firmar, no hizo nada a espaldas; con el correo no se evidencia algún archivo adjunto, ni certificación de él y, si bien se aclaró que no era necesario, esto podría despejar la situación, porque, existen muchas dudas, las cuales en el caso de la notificación estarían a su favor; por el contrario se acreditó que las personas encargadas de notificar llevaban mucho tiempo realizando esta función y no lo hicieron en debida forma, en especial con la situación que tenía la actora al llegar de su licencia de maternidad, siendo así que el último oficio de 03 de septiembre de 2019 dejó sin efectos el anterior, por tanto se prorrogó el contrato de trabajo, pues, era la voluntad de ellos terminarlo unilateralmente, la empresa al caer en error con el primer oficio de la mala notificación hizo el segundo, porque, si no hubiesen dejado que el término pactado concluyera, sin llegar a estas instancias, en este orden, tiene el derecho a que se le valoren las pruebas presentadas, ya que, no está sujeta a jerarquía de la empresa<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Grabación y acta de audiencia, archivos 011 y 012.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 015 2020 00401 01  
Ord. Linda Bernal Ríos, Transportes Calderón S.A.

## PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Se encuentra acreditado dentro del proceso que entre Linda Fernanda Bernal Ríos y Transportes Calderón S.A. existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 14 de septiembre de 2018 y finalizó el 03 de septiembre de 2019, cuyo término inicial fue de tres meses, prorrogándose automáticamente en tres oportunidades por el mismo plazo pactado: (i) contrato inicial (3 meses) de 14 de septiembre 2018 a 13 de diciembre de 2018, (ii) primera prórroga (3 meses) de 14 diciembre de 2018 a 13 de marzo de 2019, (iii) segunda prórroga (3 meses) de 14 de marzo de 2019 a 13 de junio de 2019 y, (iv) tercera prórroga (3 meses) de 14 de junio de 2019 a 03 de septiembre de 2019; situaciones fácticas que se coligen de la certificación laboral expedida por el Director de Gestión Humana de Transportes Calderón S.A. de 12 de agosto de 2019<sup>5</sup>, la carta de 09 de agosto de 2019, mediante la que la empresa comunicó a la demandante que la fecha de finalización del contrato de trabajo a término fijo era el 13 de septiembre de 2019<sup>6</sup>, la misiva de 03 de septiembre de 2019, a través de la que la convocada a juicio informó a la accionante la decisión de terminar el contrato de trabajo a partir de la fecha, con el consecuente reconocimiento y pago de la indemnización por el tiempo faltante del contrato<sup>7</sup> y, la liquidación final del contrato de trabajo de 03 de septiembre de 2019<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> Carpeta primera instancia Archivo 01 Folio 12.

<sup>6</sup> Carpeta primera instancia Archivo 01 Folio 13.

<sup>7</sup> Carpeta primera instancia Archivo 01 Folio 14.

<sup>8</sup> Carpeta primera instancia Archivo 01 Folio 15.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 015 2020 00401 01  
Ord. Linda Bernal Vs. Transportes Calderón S.A.

Bajo estos supuestos fácticos procede la Sala a resolver el asunto sometido a su consideración, atendiendo lo expuesto en la impugnación reseñada y, en las alegaciones recibidas.

## **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO**

La Sala se remite a los términos del artículo 46 del CST, subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990<sup>9</sup>, sobre el contrato de trabajo a término fijo.

En este orden, para finalizar la vinculación laboral acordada bajo esta modalidad contractual de duración, se requiere avisar por escrito la intención de no prorrogarlo, antes del vencimiento del plazo convenido y, con antelación no inferior a treinta (30) días.

Siendo ello así, corresponde a la Sala determinar si la empleadora cumplió o no la obligación legal de comunicar por escrito a la demandante antes del vencimiento del plazo fijo pactado en el contrato de trabajo y, con antelación no inferior a 30 días, su determinación de no prorrogarlo.

---

<sup>9</sup> “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 periodo 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) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.”.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 015 2020 00401 01  
Ord. Linda Bernal V's. Transportes Calderón S.A.

Se allegaron al instructivo los siguientes documentos: (i) certificado de existencia y representación legal de la enjuiciada<sup>10</sup>; (ii) certificado de incapacidad - licencia de maternidad de la demandante de 23 de abril a 26 de agosto de 2019 expedida por la EPS Sura<sup>11</sup>; (iii) correo electrónico de 09 de agosto de 2019 9:00 a.m., remitido por Luisa Castro [contratacion@transportescalderon.com.co](mailto:contratacion@transportescalderon.com.co) al correo [fernandaghse@gmail.com](mailto:fernandaghse@gmail.com), en que se indicó como asunto "PRE AVISO LINDA FERNANDA"<sup>12</sup>.

Además se recibieron los interrogatorios de parte de la Representante Legal de la sociedad demandada y de la accionante<sup>13</sup>.

También se practicaron los testimonios de Ramón Alonso Escobar Parrado y Luisa Fernanda Castro Rodríguez<sup>14</sup>.

<sup>10</sup> Carpeta primera instancia Archivo 01 Folios 16 a 22.

<sup>11</sup> Carpeta primera instancia Archivo 01 Folio 13.

<sup>12</sup> Carpeta primera instancia Archivo 01 Folio 14.

<sup>13</sup> Grabación archivo 19 Minuto 33:11. La demandante Linda Fernanda Bernal Ríos manifestó que el correo [fernandaghse@gmail.com](mailto:fernandaghse@gmail.com) es de su uso y propiedad; que la empresa demandada le comunicó la decisión de no renovar su contrato de trabajo el día que entró de su licencia de maternidad, que fue el 26 de agosto de 2019, fecha en la que firmó la carta; que no recibió ningún correo de preaviso por parte de Luisa Castro el día 9 de agosto de 2019; que no tuvo la conversación de *whats App* con Luisa del 9 de agosto de 2019 y; que el 6 de septiembre que volvió a la oficina firmó la liquidación y la carta de los exámenes de egreso.

Grabación archivo 19 Minuto 40:09. La Representante Legal de la demandada Laura Marcela Calderón Cuevas señaló que ingresó a la empresa en el año 2015 y como representante legal en el año 2018; que conoció a la demandante porque trabajó en la empresa en el área de HSU y estaba asignada al contrato de CODENSA y; que terminaron el contrato de la demandante porque era a término fijo y ya no requerían sus servicios; que Ramón es la persona encargada de la empresa del área de gestión humana, él es el encargado con Luisa Castro de contratación y terminaciones de contrato, sabe que le enviaron a la demandante el 9 de agosto de 2019 la notificación de terminación del contrato.

<sup>14</sup> Grabación archivo 19 Minuto 19:15 Ramón Alonso Escobar Parrado indicó ser gerente de gestión humana de la demandada, vinculado hace 15 años, teniendo dentro de sus funciones notificar a las personas, la contratación, vinculación, procesos disciplinarios, notificación de las personas dentro de los términos de ley cuando se le deben terminar los contratos; que la demandante trabajaba en la empresa como supervisor HC, asignada a un contrato que tenían con CODENSA; que la demandante tenía un contrato a término fijo de tres meses, que se le renovó automáticamente por tres periodos iguales, es decir, a un año; que poco más de un mes antes de finalizar el contrato se le envió la carta de notificación al correo electrónico que tenía registrado en la compañía en ese tiempo [fernandaghse@gmail.com](mailto:fernandaghse@gmail.com); que el correo se remitió el 9 de agosto de 2019 a las 9 de la mañana por parte de Luisa Fernanda Castro que es la asistente de recursos humanos, del correo corporativo de la compañía; que la carta no se



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 015 2020 00401 01  
Ord. Linda Bernal Vs. Transportes Calderón S.A.

Pues bien, los medios de convicción reseñados en precedencia, valorados en conjunto, permiten colegir, que el 09 de agosto de 2019 Transportes Calderón S.A. comunicó a Linda Fernanda Bernal Ríos, su determinación de no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, con arreglo a lo dispuesto por el artículo 46 del CST, vale decir, por escrito y, con antelación no inferior a 30 días de la fecha de terminación del plazo fijo pactado.

Ello es así, atendiendo que la última prórroga del contrato de trabajo vencía el 13 de septiembre de 2019, por ende, la empleadora contaba hasta el 12 de agosto de 2019 para comunicar la decisión de no prorrogar el contrato, lo que sucedió el día 09 de los referidos mes y año, a las 9:00 a.m., cuando la analista de gestión humana de la

---

entregó personalmente porque la demandante tenía una licencia de maternidad que terminaba el 26 de agosto; que no directamente en el correo sino vía *whats App* la demandante le escribió a Luisa a las 9:03 de la mañana algo así como si le estaban terminando el contrato, si trabajaba hasta el 13, con lo cual se evidencia que si recibió el correo y también tuvo una charla con Luisa, donde Luisa le dijo que no era necesario que le firmara la carta porque lo importante era que hubiera recibido el correo, a lo que la demandante le dijo que firmara por ella; que la demandante estuvo en la empresa el 26 y recibió la carta, que Luisa le informó que esa era la carta que se le había notificado previamente el 9, solamente la firmó, estuvo nuevamente el 5 y firmó otros documentos y luego volvió el 6 de septiembre y le pidió a Luisa que si podía pasarle los documentos para colocarle la fecha, a lo que Luisa le pregunta a él si eso se podía hacer, y le indica que no había ningún problema que lo hiciera, porque la notificación se había hecho por correo electrónico, es decir, el 6 de septiembre la demandante le coloca a la carta fecha del 26 de agosto; que durante la licencia de la demandante la empresa se comunicaba con ella a través del correo personal que registro con la compañía [fernandaghse@gmail.com](mailto:fernandaghse@gmail.com), al cual también le llegaban los desprendibles de pago quincenal; que la demandante tenía correo corporativo, pero durante su licencia no hacía uso de él, pues no tenía acceso.

Grabación archivo 26 Minuto 4:18 Luisa Fernanda Castro Rodríguez indicó ser actualmente analista de gestión humana en Transportes Calderón, laborando desde noviembre del 2015; que conoció a la demandante porque trabajó desde el año 2018 como supervisora hcq; que ella es la persona encargada de enviar los preavisos de terminación de los contratos del personal, que a la demandante le envió la carta de preaviso de terminación un 9 de agosto a su correo personal, porque en ese momento estaba en licencia de maternidad, en la carta se le notifica que se le va a acabar su contrato, se le envía la carta a su correo personal porque estaba en licencia y no tenía acceso al correo corporativo, por medio de su *whats App* personal ella le responde y le pregunta que si le habían terminado el contrato, a lo que le indica que es una notificación que se le hace al personal, que lo importante es que esté notificada, que le dice que si puede firmar por ella y le responde que no, dando por hecho de que ella está notificada; que al correo personal de la actora se le enviaban también los desprendibles de nómina y las anteriores cartas de preaviso, sin que en ningún momento hubiera tenido alguna devolución del correo; que Linda regresó de licencia de maternidad el 26 de agosto, se le entrega la carta original, la firma pero no le pone fecha, luego regresa para principios de septiembre entre el 3 y el 6, viene a pedir copia de todas las cartas, a lo que le solicitó a su jefe directo permiso para la firma de las cartas, y la demandante le pone fecha del 3 de septiembre, que de hecho a la carta de preaviso le pone fecha del 26 de agosto, pero estaba enviada desde el 9 de agosto y ella ya estaba notificada; que el correo del 9 de agosto lo envió a las 9 de la mañana y la demandante le escribió al *whats app* a la 9:03 del mismo día y; que no tiene una certificación de recibo del correo, pero que con la confirmación de *whats app* fue suficiente.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 015 2020 00401 01  
Ord. Linda Bernal Vs. Transportes Calderón S.A.

empresa Luisa Fernanda Castro Rodríguez informó a Linda Fernanda Bernal Ríos dicha decisión a través de su correo electrónico personal fernandaghse@gmail.com, además, Bernal Ríos respondió el mensaje de datos, transcurridos tres (3) minutos del envío, cuando se comunicó con Luisa Fernanda a través de *whats App*, para preguntarle si le habían terminado el contrato, esto es acusó el recibido del mensaje; situaciones fácticas corroboradas con lo narrado por los testigos Ramón Alonso Escobar Parrado y Luisa Fernanda Castro Rodríguez.

Cabe precisar, que los dos testimonios recepcionados se caracterizaron por ser coherentes y claros, sin que evidencien contradicción o parcialidad, por tener la condición de empleados de la sociedad demandada, situación que por el contrario, les permitió conocer de manera personal y directa lo ocurrido, entonces, ofrecen a la Sala credibilidad, en tanto, expresaron las circunstancias fácticas que conocían y les constaban respecto de los hechos objeto de litigio.

Ahora, en lo atinente al medio utilizado por la pasiva para comunicar a la demandante la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, es decir, el correo electrónico personal de Bernal Ríos fernandaghse@gmail.com, cumple precisar, que no existe irregularidad alguna por la utilización de este medio tecnológico, además, la accionante confesó en su interrogatorio de parte que esta dirección de correo electrónico era de su uso y propiedad y, como lo refirieron los testigos, la notificación se realizó a este correo, porque, al estar en licencia de maternidad, el correo institucional de la



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 015 2020 00401 01  
Ord. Linda Bernal Ríos, Transportes Calderón S.A.

demandante no estaba activo, destacando que a esta dirección electrónica también se le habían enviado con anterioridad otros documentos, como comprobantes de nómina y otras cartas de preaviso, pues, era el *mail* que había registrado en su hoja de vida, luego, lo había autorizado al informarlo para el envío de comunicaciones por la sociedad demandada.

Finalmente, en cuanto al argumento de la censura relacionado con la no demostración de la causal invocada en la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo y, la concomitancia con la carta de preaviso, cabe señalar, que en el asunto, una situación corresponde a la comunicación de 09 de agosto de 2019, en que se puso en conocimiento de la demandante la no prórroga del contrato de trabajo que vencía el 13 de septiembre de 2019, en los términos del artículo 46 del CST y, otra fue la decisión de Transportes Calderón S.A. de concluir de manera unilateral y sin justa causa y, en forma anticipada, el contrato de trabajo de Linda Bernal Ríos, con el consecuente pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST, por el tiempo que hacía falta para el vencimiento del plazo fijo pactado no prorrogado, en este sentido, ninguna obligación tenía la empresa de demostrar una justa causa no invocada, pues, simplemente el empleador hizo uso de la facultad prevista y otorgada en la ley, para terminar de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo con el pago de la correspondiente indemnización, como se evidencia en la liquidación final de prestaciones sociales<sup>15</sup>, siendo válida la

<sup>15</sup> Carpeta primera instancia Archivo 01 Folio 15.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 015 2020 00401 01  
Ord. Linda Bernal Vs. Transportes Calderón S.A.

conurrencia de las dos situaciones antes referidas. En consecuencia, se confirmará la decisión de primera instancia.

Por haber sido resuelto el recurso de apelación de manera desfavorable a la parte demandante, las costas en esta instancia estarán a su cargo. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$500.000.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### RESUELVE

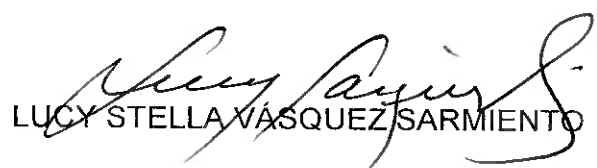
**PRIMERO.- CONFIRMAR** la sentencia apelada, con arreglo a lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

**SEGUNDO.-** Condenar en costas en esta instancia a la demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$500.000.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

  
LILLY YOLANDA VEGA BLANCO

  
LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL

  
LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO