

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

Catorce (14) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

Aprobado mediante acta N° 0084 del 14 de febrero de 2023

20-001-31-05-002-2016-0164-01 Proceso ordinario laboral promovido por WILMER ARANGO HERNÁNDEZ contra INTERGOLBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

1.OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por media de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ (Impedido)** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida la sentencia proferida la sentencia proferida el 25 de mayo de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar-Cesar, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1. HECHOS.

Afirmó el accionante que se vinculó a la empresa demandada INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA., desde el 01 de agosto de 2005, desempeñado el cargo de vigilante, cumpliendo horarios diurnos y nocturnos, de manera personal, y obedeciendo las instrucciones del empleador sin queja alguna por parte de este, sostuvo el demandante que dicho vinculo se mantuvo por más de 10 años, sin solución de continuidad hasta el 31 de marzo de 2016 y que el último salario devengado fue de \$1.015.411, manifestó que dicha finalización contractual

obedeció a que la empresa demandada le comunicó el día 23 de febrero que su contrato no sería prorrogado.

Expresó el actor que, conforme a la certificación laboral expedida por la empresa demandada el 31 de marzo de 2016, el accionante comenzó a laborar el 01 de agosto de 2005, hasta el 31 de marzo de 2016, asunto, conforme a ello y obedeciendo que el despido se dio por vencimiento del término del contrato, este debía situarse hasta 01 de agosto de 2016, a lo cual faltaban 04 meses para su terminación y conforme a ello, sostuvo el señor WILMER ARANGO HERNANDEZ que se le debe pagar el tiempo que faltante, y que se debe cancelar una indemnización por no ser una justa causa invocada por la empresa, es decir el vencimiento del termino contratado.

2.1.2. PRETENSIONES.

El demandante WILMER ARANGO HERNANDEZ solicita que entre él y la compañía INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA., existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual terminó por causal imputable al empleador. Así mismo expresó que la parte demandada debe pagar al actor la indemnización por despido injusto, por haber trabajado 10 años en la misma empresa, una suma total de \$13.708.035., de la misma manera solicitó que se condenara a pagar los meses restantes en la suma de \$4.061.644, primas de servicio, cesantías y vacaciones de los meses de enero, febrero, marzo y abril.

2.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La empresa accionada aceptó aquellos hechos relacionados a la existencia de un vínculo contractual entre esta y el accionante, y así mismo que este cumplió con las directrices, horarios y sin queja alguna hacia él, también expresó la demandada que es cierto aquel hecho relacionado a la finalización del vínculo contractual, es decir, al vencimiento del término contrato, por los demás hecho sostuvo la empresa demandada INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA., que no son ciertos, y que deben ser probados por el actor.

Sobre las pretensiones, alegó la parte pasiva que con excepción de la petición que busca la existencia del contrato de trabajo entre las partes, aclara que este fue por escrito y a término fijo, inicialmente inferior a un año, el cual se prorrogó en varias oportunidades, por lo que todas las pretensiones de la demanda no se ajustan a la realidad de la relación laboral que hubo entre las partes, oponiéndose así a las mismas, propuso las siguientes excepciones *“Buena fe, inexistencia de los derechos y acciones que se pretende en la demanda, pago, prescripción, cosa juzgada”*.

2.3 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Se declaró que entre WILMER ARANGO HERNANDEZ e INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA., como trabajador y empleador respectivamente,

existió un contrato de trabajo a término fijo, así mismo se declararon probadas las excepciones de buena fe, inexistencia de los derechos y acciones que pretende el demandante y pago.

2.4. FIJACION DEL LITIGIO DE PRIMERA INSTANCIA.

El problema jurídico se basó en determinar: Sí entre WILMER ARANGO HERNÁNDEZ e INTERGLOBAL SEGURIDAD, existió un contrato a término fijo o a término indefinido, de acuerdo a esta respuesta sí la terminación del mismo puede calificarse como injusto, ilegal e indemnizable. De ser positiva la respuesta, cuál es su valor económico, costas y agencias en derecho. De ser negativa sí prosperan las excepciones propuestas al haberse aceptado la fijación del litigio que este proceso continuaría única y exclusivamente en relación con el tema de la terminación del contrato e indemnización y que las demás prestaciones se encontraban debidamente pagadas.

Como fundamento en su decisión expuso:

Inicialmente manifestó el *a-quo*, que por principio de congruencia el juez debe emitir la sentencia en consonancia con los hechos y pretensiones aducidas en la demanda y en las demás oportunidades de ley y con las excepciones que aparezcan probadas y hubiesen sido alegadas conforme al artículo 281 del CGP y 145 del CPT y SS.

Expresó que la jurisprudencia laboral en desarrollo del principio general de la carga de la prueba, consagrada en los artículos 1757 del Código C. y 167 del CGP ha dispuesto reiteradamente que el demandante que afirme o asegure la condición de trabajador o en los hechos en que sustenta su demanda, debe demostrarlo, lo mismos que los extremos cronológicos de esa relación. Para lo cual manifiesta que las partes no discuten la existencia del contrato inicial a término fijo y sus extremos temporales entre el día 01 de agosto de 2005 al 31 de marzo del año de 2016. Como quedó establecido y aceptado en la fijación del litigio lo que se ratifica y se corrobora a folio 38 a 42, con la copia simple del contrato de trabajo personal no calificado inferior a un año, cuya clausula sexta dijo que el contrato era a término definido y que se extendería inicialmente al 31 de julio de 2006 y que luego vinieron sus prorrogas.

Afirmó que, está probado que en verdad inicialmente las partes pactaron un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, bajo el artículo 46 sustantivo, subrogado por el artículo 3 de 1990. El togado expresa que de la citada norma se desprende que se entenderá prorrogado el contrato en las condiciones iniciales cuando ninguna de las partes le comunicare a la otra por escrito su intención de terminar el contrato en la fecha estipulada en él, notificación esta que debe efectuarse con una antelación no inferior a 30 días.

El Juez enunció que en concordancia con ella, es dable entender que los contratos a término fijo inferior a un año solo cumplirán el término contractual cuando una de

las partes, comunica a la otra su intención de no prorroga, de lo contrario el contrato se entiende prorrogado por un periodo igual al inicialmente pactado aun cuando se suscriba un contrato posterior en un término diferente, así mismo debe tenerse claro que el contrato de trabajo cuyo término fijo es inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres periodos iguales o inferiores y a partir de la cuarta prorroga el termino de renovación no puede ser inferior a un año, término que aplicará futuras prorrogas de manera indefinida, es decir, de acuerdo a lo que se está planteando la síntesis sería, en un contrato a término fijo, no es necesario que el empleador notifique por escrito que el contrato se va a prorrogar, lo que la ley dice es que si no se dice lo contrario, es decir, que el contrato no será prorrogado por escrito con la antelación de ley, ese contrato se entiende prorrogado indefinidamente hasta que cualquiera de las partes haga uso del desahucio y lo de por terminado del plazo inicialmente pactado.

Teniendo en cuenta que los contratos de trabajo a término fijo son renovados indefinidamente según expresa el artículo 46 sustantivo, es oportuno indicar que no por ello el contrato fijo se convierte en un contrato a término indefinido, al respecto es pertinente señalar que sobre las prórrogas del contrato a término fijo ha dicho la CSJ en sentencia de 07 de julio de 1998 **MP GERMÁN VALDEZ SÁNCHEZ**, desde allí se ha señalado expresamente que el hecho de que un contrato convenido a plazo determinado se prorrogue en varias ocasiones dando el lugar a una relación ininterrumpida no significa que su naturaleza se modifique por esa renovación sucesiva convirtiéndose en uno de duración indefinida. Pues se trata de un contrato que por definición legal es renovado indefinidamente con manera que la continuidad en la prestación de los servicios es una circunstancia que puede presentarse en los contratos convenidos a plazo determinado toda vez que o es exclusiva de los suscritos sin fijación de este término.

2.5. RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión la parte demandante a través de su apoderado, sustentó su recurso en los siguientes puntos:

- ✓ Que se le vulnero la estabilidad laboral, conforme al artículo 53 de la C.N. en relación a la estabilidad que había creado por los diez años de trabajo consecutivo.
- ✓ Que el contrato terminó si justa causa, toda vez que la relación contractual inicio el 01 de agosto de 2005 y terminó el 31 de marzo de 2016, es decir, faltando 04 meses para su culminación.
- ✓ Que, al no existir las prórrogas, se debe entender que este se constituye en un contrato a término indefinido.
- ✓ Conforme a ello que se debe acceder a la indemnización por despido injusto.

2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.6.1. DE LA PARTE RECURRENTE.

Mediante auto de 23 de agosto de 2022, notificado por Estado 119 del 24 de agosto de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el decreto 806 de 2021 a fin que presentara alegatos de conclusión de conformidad con la constancia secretarial de 07 de septiembre de 2022, se hizo uso de este derecho así:

2.6.1.1 DEL DEMANDANTE WILMER ARANGO HERNÁNDEZ.

Principalmente plasmó la tesis de sus alegatos sobre la estabilidad en el trabajo, así mismo citó el decreto ley 2663 del 05 de agosto de 1950, el cual promulgó el Código sustantivo del trabajo, del mismo modo para el desarrollo de su tesis citó el artículo 53 constitucional. Conforme a ello, sustentó que el demandante al haber laborado por 10 años consecutivos, sin solución de continuidad, el A-quo debió darle aplicación al principio universal de estabilidad en el empleo, el cual tiene como finalidad brindar al trabajador u mínimo de seguridad en la continuidad de su fuente de rédito.

Aunado a ello, expresó que se le dio plena validez a un contrato de trabajo a término fijo aportado por la demandada, a lo cual manifestó que principalmente fue llenado por máquina de escribir y posterior a ello, fue llenado caligráficamente por bolígrafo donde consta la fecha de terminación del contrato, que conforme a las reglas de la sana crítica y a pesar de que el anterior abogado no haya tachado de falso, se debe buscar la justicia y declarar un contrato a término indefinido.

2.6.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 09 de septiembre de 2022, notificado por Estado 130 del 12 de septiembre de 2022, se corrió traslado a la parte no recurrente de conformidad con lo ordenado por el decreto 806 de 2021 a fin que se presentará alegatos de conclusión de conformidad a la constancia secretarial de 28 de septiembre de 2022.

2.6.2.1 INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

Expresó la accionada que se tenga en cuenta todo el material probatorio recaudado en este proceso para fundamentar el fallo en esta instancia. Agrega que, de acuerdo al pedido anterior, se debe confirmar la sentencia dictada en primera instancia el 25 de mayo de 2017, donde se absuelve a la empresa demandada de todas las pretensiones de la demanda, por el juzgado segundo laboral del circuito de Valledupar.

3.CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación

interpuesto por el apoderado judicial, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.

Atendiendo los reparos propuestos y en el entendido que la existencia de contrato de trabajo no fue objeto de recurso, se tiene que los problemas jurídicos a desatar son:

¿El contrato de trabajo entre el demandante y la empresa INTEGRAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA se dio a término indefinido?

¿La terminación del contrato se dio de manera injusta? En caso afirmativo ¿Hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto?

De ser positivo lo antedicho,

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

ARTICULO 39. CONTRATO ESCRITO.

“El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.”

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.”

ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO 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.”

ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO

“1. El contrato de trabajo termina:

c). Por expiración del plazo fijo pactado”

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACION LABORAL

3.1.4.1 Del preaviso de no prorrogación. (Sentencia, SL2310-2022 con radicado 78269 del 06 de julio de 2022, **MP JORGE PRADA SÁNCHEZ.**

“La Sala recuerda que el Tribunal coligió que el preaviso para dar por terminado el contrato «no se realizó dentro del tiempo hábil que tenía el empleador en los términos del artículo 46-1 del Código Sustantivo del Trabajo», en la medida en que se efectuó el 19 de agosto de 2010, siendo que el plazo contractual vencía el 18 de septiembre siguiente, según el folio 183 del expediente. Esta inferencia, que constituye pilar de la decisión censurada, no es desvirtuada por las recurrentes; por el contrario, el folio 209, al que aluden en el cargo, ratifica las fechas mencionadas.

La Corte ha explicado que, en esos eventos, el contrato se entiende prorrogado, de suerte que no finaliza por vencimiento del plazo (CSJ SL3225-2020). En ese orden, no se vislumbra irrazonable que el juez colegiado de instancia descartara una terminación del vínculo por expiración del plazo fijo pactado y, en cambio, refiriera un despido en curso del contrato de trabajo, sin justificación legal.

Y en gracia de discusión, aunque la Sala admitiera que el Tribunal desacertó al ignorar que el vínculo culminó por expiración del término pactado, ello no haría próspera la acusación. De cara a contratos de trabajo bajo la modalidad empleada, la Corte ha enseñado que solo habrá causal objetiva si se prueba la «extinción de las causas que le dieron origen al contrato (...), pues si ello no ocurre, se presume que la decisión de no renovar el contrato estuvo revestida de una conducta discriminatoria» (CSJ SL711-2021).”

3.1.4.2 Del preaviso contenido en el artículo 46 del C.S.T. (Sentencia del 29 de julio de 2020, SL3225-2020, con radicado N°68381, **MP OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR.**

“Para que el contrato a término fijo no sea prorrogado, el artículo 46 del CST prevé que el preaviso debe hacerse con una antelación no inferior a 30 días.”

4. CASO CONCRETO.

Se tiene que, en el presente caso, el actor WILMER ARANGO HERNÁNDEZ pretende que se declare que existió una relación contractual con la empresa INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA., conforme a ello, declarar que

dicha relación contractual fue terminada por culpa imputable al empleador, condenándose a la parte pasiva a pagar al accionante la indemnización por despido injusto, conforme al tiempo laborado de 10 años.

Por su lado, la contraparte señaló que la terminación de la relación contractual la cual según esta fue a través de un contrato a término fijo, fue terminada por la no renovación y por ende por la expiración del plazo pactado, en razón de ello, expresó que no le asiste razón al actor.

El Juez de primera instancia, determinó que existió una relación contractual en la modalidad de contrato a término fijo y que este finiquitó por la no renovación conforme a las reglas del derecho laboral.

Le corresponde a esta Magistratura dirimir la problemática, a lo cual debe dar respuesta a:

¿El contrato de trabajo entre el demandante y la empresa INTEGRAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA se dio a término indefinido?

Es menester remitirse al repertorio de pruebas, de los cuales se tiene:

- ✓ Contrato de trabajo personal no calificado inferior de un año, suscrito entre el señor WILMER ARANGO HERNANDEZ y la empresa INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA., en donde se pacta un salario mínimo mensual vigente, así mismo en su cláusula sexta se establece que el contrato es termino definido que va hasta el 30 de junio de 2006, del mismo modo se evidencia que el contrato se firmó el 01 de agosto de 2005. (fls. 39-42).
- ✓ Carta de no renovación de contrato expedida por la demandada INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA., con fecha de 23 de febrero de 2016, en la cual el departamento de recursos humanos de la demandada le comunica al señor WILMER ARANGO HERNANDEZ no prorrogar el contrato el cual vence el día 31 de marzo de 2016, documento el cual fue firmado por el director de recursos humanos HAYDER GONZALEZ SUAREZ. (fls. 11-43).
- ✓ Tabla de seguimiento de contrato del señor WILMER ARANGO HERNANDEZ en donde se observa lo siguiente (fl. 45):

ARANGO HERNANDEZ WILMER				
SEGUIMIENTO CONTRATO				
Termino Inicial	1 ago 2005	AL	30 jun 2006	11,00 meses
1RA Prorroga	1 jul 2006	AL	31 may 2007	11,00 meses
2da Prorroga	1 jun 2007	AL	30 abr 2008	11,00 meses
3ra Prorroga	1 may 2008	AL	31 mar 2009	11,00 meses
4ta Prorroga	1 abr 2009	AL	31 mar 2010	12,00 meses
5ta Prorroga	1 abr 2010	AL	31 mar 2011	12,00 meses
6ta Prorroga	1 abr 2011	AL	31 mar 2012	12,00 meses
7ma Prorroga	1 abr 2012	AL	31 mar 2013	12,00 meses
8va Prorroga	1 abr 2013	AL	31 mar 2014	12,00 meses
9na Prorroga	1 abr 2014	AL	31 mar 2015	12,00 meses
10ma Prorroga	1 abr 2015	AL	31 mar 2016	12,00 meses

- ✓ Certificación laboral expedida por la empresa demandada INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA., con fecha de 31 de marzo de 2016, en la cual se observa que el señor WILMER ARANGO HERNÁNDEZ laboró desde el 01 de agosto de 2005 hasta el 31 de marzo de 2016, desempeñando el cargo de vigilante, a favor de la accionada, documento el cual fue firmado por el director de recursos humanos HAYDER GONZALEZ SUAREZ.

Para este Cuerpo Colegiado, de acuerdo a las pruebas aportadas en el plenario, es evidente que la modalidad por la cual se dio la relación contractual entre el señor WILMER ARANGO HERNÁNDEZ y la empresa INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA, fue a través de un contrato de trabajo a término fijo, el cual fue prorrogado en reiteradas ocasiones, siguiendo los lineamientos normativos, esto es, lo establecido en los artículos 39 y 46 del C.S.T., tal como lo indicó el Juez de primera instancia.

Ahora bien, la normativa establece que el contrato de trabajo a término fijo, siempre debe de constar por escrito, pero nada dice acerca de sus prorrogas, lo que la norma dicta es que la sí las partes antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, no avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a 30 días a la fecha de terminación de dicho contrato, este se entenderá prorrogado por un periodo igual pactado y así sucesivamente hasta por tres periodos cuando se trata de contratos a término fijo inferiores a un año y las futuras prorrogas no podrán ser inferiores a un año.

En el caso de marras, se tiene que las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo el 01 de agosto de 2005, el cual tendría un plazo de 11 meses, esto es hasta el 30 de junio 2006, el cual se prorrogó automáticamente por el mismo término conforme lo establece la ley, es decir, tres veces más por ese término pactado, y así mismo, desde su cuarta prorroga hasta la fecha de terminación este tuvo un término de 12 meses bajo los parámetros del artículo 46, (fl. 45). Para finalizar esta tesis, se tiene que la demandada expidió una carta de no renovación de contrato el día 23 de febrero de 2016, esto es 37 días antes de la fecha de terminación del contrato, cumpliendo así la normativa citada.

Por todo lo expuesto, este Cuerpo Colegiado, encuentra que la relación contractual entre las partes, se dio por un contrato de trabajo a término fijo, el cual culminó de forma legal, teniendo así que la decisión del togado de primera instancia se ajustó a derecho, a lo cual se debe CONFIRMAR dicha providencia. Así mismo se expresa que por sustracción de materia, no se procederá a resolver los demás problemas jurídicos planteados.

Conforme al cuaderno de segunda instancia, en su folio noveno se le reconoce personería jurídica en los términos del poder conferido al profesional del derecho DAVID JUNIO POLO ALI.

Por último, conforme al escrito presentado por el Honorable Magistrado Dr. JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ en el que manifiesta su impedimento para conocer el presente proceso a la luz de lo estatuido en el numeral 2° del artículo 141 del CGP aplicable en materia laboral por remisión normativa, este se aceptará por encontrarse debidamente configurado.

5. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad, la sentencia proferida el 25 de mayo de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar-Cesar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por WILMER ARANGO HERNÁNDEZ contra INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: NOTIFICAR, la presente decisión a las partes. Para tal efecto remítase a la Secretaría de este Tribunal para lo de su competencia

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2212 de 2022
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

(CON IMPEDIMENTO)

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ.
Magistrado

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-002-2016-00164-01
DEMANDANTE:	WILMER ARANGO HERNÁ
DEMANDADO:	INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA
DECISION:	DECLARA IMPEDIMENTO

Valledupar, seis (06) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

Encontrándose pendiente emitir pronunciamiento sobre el asunto puesto bajo su conocimiento avizora encontrarse el titular del despacho incurso en causal de impedimento tal como pasa a explicarse a continuación.

CONSIDERACIONES

El impedimento es un instrumento para la exclusión del funcionario de determinados asuntos a él asignados, por la concurrencia de ciertas circunstancias taxativamente establecidas en la ley, que tienen aptitud suficiente para influir en sus decisiones, con el objeto de conseguir una de las finalidades pretendidas por el trámite procesal, esto es, una decisión imparcial, ecuánime, objetiva y recta, a partir de asegurar que los juzgadores únicamente estén sujetos a la Constitución y las leyes.

La declaración de impedimento de un funcionario judicial se caracteriza por ser un acto unilateral, voluntario, oficioso y obligatorio ante la presencia de cualquiera de los supuestos de exclusión, que se encuentra regida por la taxatividad de las causales de impedimento y por su debida fundamentación.

Tratándose de la declaratoria de impedimentos, el artículo 140 del C.G.P. prevé que los magistrados, jueces, conjueces en quienes concurra alguna causal de recusación deberán declararse impedidos tan pronto como

PROCESO:
RADICACIÓN:
DEMANDANTE:
DEMANDADO:

ORDINARIO LABORAL
20001-31-05-2016-00164-01
WILMER ARANGO HERNÁ
INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA

adviertan la existencia de ella, expresando los hechos en que se fundamentan.

Por su parte el artículo 141 del mismo cuerpo normativo, consagra taxativamente las causales de recusación que pueden ser esgrimidas para que el juez se declare impedido de asumir y/o continuar con el conocimiento de un asunto, dentro de las cuales se encuentra la contenida en el numeral 2º cuyo tenor literal reza:

2. Haber conocido del proceso o realizado cualquier actuación en instancia anterior, el juez, su cónyuge, compañero permanente o algunos de sus parientes indicados en el numeral precedente.

Descendiendo estas consideraciones al caso concreto, se advierte del examen del expediente que este funcionario profirió la sentencia apelada, el 25 de mayo de 2017, por lo que considera necesario el titular del despacho declararse impedido para conocer el asunto.

En atención a lo consignado, se adopta la siguiente,

DECISIÓN:

PRIMERO: DECLARAR configurada la causal de impedimento de que trata el numeral 2º del artículo 141 del Código General del Proceso, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado