



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 034

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA 10 DE MAYO DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA, DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL CON RADICACIÓN No. 15759-31-05-002-2022-00020-01:

DEMANDANTE(S) : JANDER CAMILO BARRERA NEITA
DEMANDADO(S) : SYSCO S.A.S.
FECHA SENTENCIA : 10 DE MAYO DE 2023
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 11/05/2023 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 11/05/2023 a las 5:00 p.m.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

APROBADO EN SALA DE DISCUSIÓN No. 008

En Santa Rosa de Viterbo, a los trece (13) días del mes de abril de dos mil veintitrés (2023), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes de la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, doctores, JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, GLORIA INÉS LINARES VILLALBA y LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO, quien preside el acto como Magistrada Ponente, con el fin de discutir el siguiente proyecto:

ORDINARIO LABORAL promovido por JANDER CAMILO BARRERA NEITA contra SYSCO S.A.S. Rad. No. 15759-31-05-002-2022-00020-01.

Abierta la discusión se procedió a dar lectura al proyecto de la referencia, siendo aprobado de manera unánime por la Sala, por lo que se ordenó ponerlo en limpio y pasarlo a la Secretaría de la Sala. Para constancia se firma como aparece.



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Mayo, diez (10) de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICACIÓN:	15759-31-05-002-2022-00020-01
DEMANDANTE:	JANDER CAMILO BARRERA NEITA
DEMANDADO:	SYSCO S.A.S.
Jo ORIGEN:	Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso
Pv. APELADA:	Sentencia del 24 de enero de 2023
DECISIÓN:	Confirma
DISCUSIÓN:	Aprobado en Sala de Decisión No. 008 del 13 de abril de 2023
M. PONENTE:	LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO. (Sala Primera de Decisión)

Se ocupa la Sala de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso el 24 de enero de 2023, a través de la cual se accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda y se condenó en costas a la parte demandada.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- El 04 de febrero de 2022, el señor JANDER CAMILO BARRERA NEITA, presentó demanda ordinaria laboral contra SYSCO S.A.S., pretendiendo que se declarara la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, desde el 15 de febrero de 2016 hasta el 10 de octubre del año 2020 sin solución de continuidad; y solicitando que en consecuencia, se condenara a la parte demandada a pagar en su favor \$4.060.348,04 por concepto de cesantías, \$7.770.357,51 por concepto de horas extras ordinarias, \$3.487.146,85 por concepto de dominicales y festivos \$5.559.419 por concepto de salarios de los meses de marzo, abril, mayo, junio y julio de 2020, \$5.000.000 por concepto de descuentos no autorizados, \$13.752.247 por concepto de indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T., \$17.742.105,20 por concepto de Indemnización establecida en el numeral 3 del artículo 9 de la Ley 50 de 1990, más lo que se encuentre probado ultra y extra petita junto con las costas del proceso.

1.2.- En síntesis, fundamentó las pretensiones, en los siguientes hechos:

1.2.1.- Señaló que, SYSCO S.A.S. contrató a JANDER CAMILO BARRERA NEITA como administrador del establecimiento de comercio “LBR LUBER” que se ubica en la Calle 12 No. 11 – 54 de Sogamoso y es de propiedad de la sociedad demandada, cargo en razón al cual de forma personal y subordinada cumplió funciones relativas a ventas, limpieza del establecimiento, manejo de caja, consignaciones, inventario, abrir y cerrar el establecimiento de comercio, planchar y coser prendas, recibir mercancía, hacer pedidos a la sede principal de SYSCO S.A.S., dirección de otros trabajadores, pago de nómina del almacén, envío de papelería y soportes físicos a la empresa y las demás asignadas por la demandada a través de sus delegados, en horario de lunes a sábado de 8:00 am a 1:00 pm y de 2:00 pm a 8:00 pm, con un salario básico de \$400.000 mensuales más comisiones por ventas.

1.2.2.- Agregó que, a partir de la vinculación antes mencionada, las partes celebraron varios contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año de forma consecutiva desde el 15 de febrero de 2016, de manera que la relación laboral se ejecutó sin solución de continuidad hasta el 10 de octubre de 2020, fecha en la que la sociedad empleadora terminó el contrato de forma unilateral pese a que el demandante siempre ejerció su labor con estricto apego a las políticas, reglamentos, procedimientos y horarios fijados por el empleador, sin que se llegare a presentar queja o llamado de atención alguno.

1.2.3.- Refirió que, en febrero de 2020, fue designado como Coordinador Regional de Sogamoso y Duitama de la sociedad SYSCO S.A.S., de manera que pasó a hacerse cargo tanto de los establecimientos ubicados en la Calle 12 No. 11 – 54 y Carrera 11 No. 12 – 74 de Sogamoso, como de aquellos que se ubican en la Calle 16 No. 16 – 79 y Carrera 16 No. 15 – 28 de Duitama, todos de propiedad de la aquí demandada.

1.2.4.- Resaltó que durante toda la relación laboral además de la jornada inicialmente anotada, trabajó todos los domingos y festivos de 9:30 am a 3:00 pm.; que la subordinación fue ejercida por MIGUEL ARNAIZ, EDGAR CRIOLLO y JAIME VARGAS en su condición de coordinadores nacionales, del señor LEVI DIAZ ECHEVERRI en calidad de gerente comercial de SYSCO S.A.S, de ORLANDO PINZÓN quien fuera Coordinador Regional para Boyacá de la misma empresa y por el señor HERNANDO SUAREZ BURGOS gerente general y propietario de la sociedad, quienes le impartían las órdenes.

1.2.5.- Sostuvo que pese a que prestó sus servicios personalmente sin solución de continuidad incluido el mes de enero de 2017, 2018, 2019 y 2020, le liquidaban sus acreencias laborales los 30 de diciembre de cada año, aunado a que la demandada no le canceló cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones,

horas extras, dominicales y festivos, ni los aportes al sistema de seguridad social integral correspondientes a dichos periodos, de la misma forma que durante toda la relación laboral omitió consignar la cesantías en el fondo correspondiente y pagar el trabajo suplementario realizado por el actor.

1.2.6.- Aseveró que, a pesar de que por orden de la oficina de talento humano de SYSCO S.A.S. firmó una de solicitud de licencia no remunerada por los meses de marzo, abril, mayo, junio y julio de 2020, con fundamento en la emergencia sanitaria originada por la pandemia de COVID-19, tuvo que estar disponible durante ese tiempo para atender las necesidades de la sociedad sin que le cancelaran el salario correspondiente como tal, puesto que para esos meses la sociedad demandada le consignó \$600.000 mensuales, pero a título de préstamo, que posteriormente le fueron descontados por nómina al momento de la terminación del contrato.

1.2.7. Por último, manifestó que, de la relación laboral, el establecimiento de comercio administrado por el demandante fue objeto de tres robos de mercancía que ascendieron a \$8.000.000 aproximadamente, a partir de lo cual SYSCO S.A.S. le hizo firmar tres pagarés con base en los cuales en la última liquidación le descontaron \$5.000.000 que según su dicho, obedecen realmente a parte de la mercancía robada, en tanto el actor nunca compró mercancía a crédito de los establecimientos de comercio de la aquí demandada y nunca solicitó dineros a título de préstamo a SYSCO S.A.S.

1.3.- TRÁMITE PROCESAL.

1.3.1.-. Mediante providencia del 14 de febrero de 2022, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso admitió la demanda y ordenó notificar y correr traslado a la parte demandada.

1.3.2.- Surtidos los trámites de notificación, SYSCO S.A.S., a través de apoderada judicial, dio contestación a la demanda oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones, con fundamento en que si hubo solución de continuidad en los contratos aunado a que la sociedad demandada en su calidad de empleadora siempre cumplió a cabalidad con el pago y garantía de los derechos, salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos causados durante las relaciones laborales que se sostuvieron con el demandante, en vigencia de las cuales nunca trabajó horas extras ni domingos y festivos, adicional a que los descuentos aludidos en la demanda fueron debidamente autorizados por el actor, razón por la que formuló las excepciones de fondo que denominó: *“CARENCIA DE ACCIÓN O DERECHO PARA DEMANDAR.*

INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN y PETICIÓN DE LO NO DEBIDO, PRESCRIPCIÓN, BUENA FE y la INNOMINADA O GENERICA”

1.3.3.- El 14 de julio de 2022, se efectuó la audiencia que trata el artículo 77 del CPTSS, en la que, evacuadas las etapas pertinentes, se instaló la audiencia de trámite y juzgamiento.

1.3.4.- A lo largo de varias sesiones se llevó a cabo la audiencia prevista en el artículo 80 del CPTSS, dentro de la cual el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso finalmente profirió el fallo respectivo.

2.- DEL FALLO APELADO:

2.1.- El 24 de enero de 2023, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre el señor JANDER CAMILO BARRERA NEITA en calidad de trabajador y la sociedad SYSCO SAS propietarios del establecimiento de comercio LUBER ubicado en la calle 12 N° 11-54 en calidad de empleador, existió una relación laboral cuyos extremos fueron 18 de febrero de 2016 y culminó el 10 de octubre de 2020, que dicho vínculo laboral estuvo regido por una serie de contratos a término fijo, así Del 18 de febrero 2016 a 31 de diciembre de 2016 2 Del 01 febrero 2017- 30 de mayo 2017 Del 01 junio 2018 a 31 de diciembre 2018 Del 01 de febrero 2019 a 30 de diciembre 2019 Del 01 de febrero 2020 a 10 octubre 2020

SEGUNDO: CONDENAR al demandado SYSCO SAS propietarios del establecimiento de comercio LBR LUBER , a reconocer y pagar a demandante JANDER CAMILO BARRERA NEITA los siguientes conceptos: • Indemnización por despido sin justa causa \$2.340.808 • Salarios dejados de percibir correspondientes a los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2020 por valor de \$5.559.419 • Sanción por no consignación de las cesantías en un fondo consagrada en el numeral 3º del art 99 de la ley 50 de 1990, por un valor total de \$24.069.379 • Indemnización moratoria por valor de \$29.260 diarios a partir del 11 de octubre de 2020 y hasta cumplir los veinticuatro meses, (11 octubre de 2022) para un total de \$21.067.200, a partir de dicha fecha, es decir desde el 11 de octubre de 2022, se generan los intereses moratorios. • A la devolución de los descuentos correspondientes a la suma de \$926.086,00 que fue descontada por concepto de crédito mercancía sin que haya tenido respaldo. • Al pago de la suma de \$646.875 correspondiente a préstamo que fue descontado de liquidación definitiva del 10 de octubre de 2020

TERCERO: CONDENAR al demandado SYSCO SAS, al pago de los aportes a pensión a favor del demandante JANDER CAMILO BARRERA NEITA en el porcentaje que como empleador le correspondía hacer por los meses de enero 2017, enero 2018, enero 2019, enero 2020, los cuales deberá cancelar acorde al cálculo actuarial que liquide la entidad a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

CUARTO: declarar parcialmente probada la excepción de PRESCRIPCIÓN y NO PROBADAS las excepciones de CARENANCIA DE ACCIÓN O DERECHO PARA

DEMANDAR, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, PETICION DE LO NO DEBIDO, BUENA FE, INOMINADA propuestas por el extremo pasivo.

QUINTO: *ABSOLVER al demandado SYSCO SAS, de las restantes pretensiones incoadas por el demandante JANDER CAMILO BARRERA NEITA*

SEXTO: *COSTAS de esta instancia a cargo de la parte demandada. Se fija por concepto de agencias en derecho la suma de \$ 2.000.000 (...)*

2.2.- La anterior determinación se basó en las consideraciones que a continuación se sintetizan:

2.2.1.- Señaló que de acuerdo a las pruebas documentales allegadas con la demanda y la contestación, se verifica que la relación laboral entre las partes inició el 18 de febrero del 2016 y culminó el 10 de octubre del 2020, en tanto estuvo regida por una serie de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año celebrados de forma consecutiva, que en concordancia con los testimonios recepcionados permiten concluir que la relación laboral en cita se ejecutó sin solución de continuidad puesto que cumple con los requisitos establecidos Art. 46 del CST, máxime cuando no existió controversia en relación con las prórrogas de dichos contratos.

2.2.2.- Indicó que, dentro del acervo probatorio no se encontró ninguna reclamación previa a la presentación de la demanda, de manera que conforme a lo establecido en los Arts.488 y 489 del CST y 151 del CPTSS solo hasta el 2 de febrero del 2022 se puede tener por interrumpida la prescripción alegada por la parte demandada y en consecuencia los derechos exigibles con anterioridad al 2 de febrero del 2019 deben entenderse cobijados por dicho fenómeno.

2.2.3.- Agregó que si bien se realizaron la respectivas liquidaciones de los contratos con base en el salario promedio que devengaba el demandante, el despacho encontró que durante toda la relación laboral SYSCO S.A.S. no le canceló al demandante lo correspondiente al salario del mes de enero de cada anualidad laborada, por cuanto de los recibos de caja fechados en enero de las diferentes anualidades laboradas por el demandante, junto con su declaración y las de los testigos JUAN CARLOS ESTUPIÑÁN y JONATHAN MONTOYA, se desprende que JANDER CAMILO BARRERA NEITA sí prestó sus servicios en dichos periodos.

2.2.4.- Precisó que en el presente asunto se configuró el despido sin justa causa de que trata el Art. 64 del CST, toda vez que aun cuando la sociedad demandada sostuvo que la terminación del contrato se dio con ocasión a un proceso disciplinario, no se aportó el expediente del mismo, el reglamento con base en el que se adelantó, ni la constancia de envío y recepción por parte del trabajador del oficio que se allegó como

única prueba del procedimiento, sobre el cual no se pudo establecer que haya garantizado el derecho fundamental al debido proceso del demandante, a lo que se suma que de las pruebas testimoniales y documentales recaudadas se pudo concluir que JANDER CAMILO BARRERA junto con una compañera de trabajo tuvo que asumir el costo de las pérdidas derivadas de los hurtos que sufrió el establecimiento administrado por él y que fue en virtud de dicha situación que el empleador intentó justificar el despido.

2.2.5.- Aludió que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha clarificado que la indemnización moratoria prevista en el Núm. 3º del Art. 99 de la Ley 50 de 1990 se causa tanto por la falta de consignación completa del valor del auxilio de cesantías como por su aporte parcial, de manera que aquí se torna procedente, toda vez que si bien se realizó liquidación anual en donde se reconoció el valor de las cesantías dicho monto no fue consignado en un fondo de cesantías en la forma dispuesta por la ley, lo cual comporta una obligación que no podía omitirse solo por suscribirse contratos a término fijo inferiores a un año, menos aun cuando los mismos guardan continuidad.

2.2.6.- Resaltó que en este asunto no existe un solo indicador de buena fe, de la misma forma que quedó suficientemente demostrado que la accionada excusándose en una supuesta justa causa de terminación del contrato, no liquidó en debida forma las prestaciones sociales, lo cual da lugar al pago de la sanción moratoria conforme a lo establecido en el Art. 65 del CST así como de los intereses moratorios una vez cumplido el término máximo previsto para la misma, por parte de la sociedad demandada.

2.2.7.- Aclaró que dentro del contrato de trabajo que suscribieron las partes, el cargo ejercido por el demandante era de dirección, confianza y manejo, de manera que su horario estaba sujeto a los requerimientos del empleador, sumado a que de acuerdo a los múltiples pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, para solicitar el reconocimiento y pago del trabajo suplementario se debe señalar de forma clara y precisa cuáles fueron los domingos, festivos y horas extras laboradas y no pagadas, lo cual no fue debidamente acreditado por el extremo demandante quien para el efecto tenía la carga de la prueba.

2.2.8.- Consideró que los descuentos realizados por SYSCO S.A.S. con base en créditos adquiridos por el demandante para los meses de marzo, abril mayo y junio de 2020 lapso en el que se encontraba en licencia no remunerada, obedecían realmente a salarios, puesto que de acuerdo a las pruebas practicadas dentro del proceso se verificó que la solicitud de licencia no remunerada no se dio bajo la libertad o liberalidad del señor JANDER CAMILO BARRERA, sino que fue un método que utilizó la empresa

para poder realizar los préstamos, disfrazar esa licencia y sustraerse de cancelar lo correspondiente a los salarios de esos meses, durante los cuales el demandante tiempo tuvo que estar a disposición de la empresa y desarrollando labores propias de su cargo.

2.2.8.- Finalmente precisó que no era posible ordenar la devolución de los \$5.000.000 que JANDER CAMILO BARRERA aseguró le habían descontado por concepto de la mercancía hurtada, en tanto revisadas las documentales aportadas al proceso, no se pudo establecer la relación de los descuentos que obran en las liquidaciones con el concepto que refiere el demandante.

3.- RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la mandataria judicial de la parte demandada interpuso recurso de apelación dentro de la audiencia celebrada el 24 de enero de 2023, el cual sustentó, en los siguientes términos:

3.1.- Señaló que, el despacho dejó de lado que se reconocieron una serie de contratos a término fijo, que fueron aportados junto con los preavisos y las liquidaciones de prestaciones sociales de cada una de las relaciones laborales y que si bien se aceptó la existencia de la relación laboral con el demandante nunca se aceptó que la misma se haya regido por un único contrato, omitiéndose incluso el dicho de la parte activa que en el libelo de la demanda señaló que existieron varias relaciones laborales entre las partes, tal y como se prueba con las documentales antes referidas.

3.2.- Indica que con la contestación de la demanda se aportó la citación a descargos, la apertura del proceso disciplinario, los descargos realizados por JANDER BARRERA y la terminación que se le notificó al trabajador pero que éste se negó a firmar conforme a la constancia acreditada por los testigos que la suscribieron, documentos que no fueron objetados ni tachados de falsos, lo que evidencia el cumplimiento de los requisitos indicados en la sentencia C-593 del 2014 que desarrolla las fases del proceso disciplinario y con ello la garantía al derecho a la defensa del demandante.

3.3.- Resaltó que la apertura del proceso disciplinario se dio por el incumplimiento del señor BARRERA NEITA tanto de las instrucciones dadas por sus superiores como de sus funciones, quien como coordinador regional era el encargado de velar por la mercancía, por los locales y por el buen funcionamiento de los establecimientos comerciales que tenía a su cargo, lo cual comporta una falta disciplinaria prevista en el reglamento interno de la empresa que se ajusta a las causales establecidas en el

artículo 62 del CST, luego el despido devino de una justa causa con el cumplimiento de todas las garantías del caso.

3.4.- Afirma que el tema de los hurtos fue algo que se mencionó en la contestación de la demanda, pero que no se encuentra probado ni testimonialmente ni documentalmente, tal como se evidencia en el testimonio solicitado por el actor de la señora ROSALINA GÓMEZ quien fue trabajadora del mismo almacén donde se cumplía sus labores el señor BARRERA NEITA e indicó que no tenía conocimiento de ningún faltante de mercancía, pero que había escuchado de un faltante de mercancía, en otra tienda.

3.5.- Refiere que en la contestación de la demanda se explicaron cuáles habían sido los préstamos solicitados por el trabajador y se aportaron los comprobantes de préstamo con firma y huella de JANDER CAMILO BARRERA NEITA, quien además dentro de su interrogatorio de parte aceptó que le habían realizado unos préstamos en época de pandemia, que se le consignaron en su cuenta bancaria, mismos que aclara la recurrente no se legalizaron en razón a la emergencia sanitaria causada por la misma pandemia, situación que su juicio también confirmó y aceptó la señora ROSA ELENA GÓMEZ quien señaló haber accedido a unos dineros de la empresa en calidad de préstamo a causa de la pandemia, de manera que los descuentos si fueron autorizados y tienen una causa legal.

3.6.- Advierte que la indemnización moratoria no es de recibo, en tanto las cesantías si fueron pagadas al trabajador a la finalización de cada contrato, tal como lo aceptara el mismo demandante y como consta en las pruebas documentales aportadas aunado a que no existía obligación de la empresa de consignar en diciembre dicho auxilio a un fondo sino a la terminación de cada contrato, máxime cuando no se encuentra aprobado que hubiese existido una única relación laboral entre las partes, más aun si se tienen en cuenta las declaraciones de los testigos que trabajaron en la empresa y que manifestaron que cada fin de año se terminaba el contrato porque se terminaba la temporada decembrina y en enero las tiendas se hace un manejo por gestión humana completamente diferente.

3.7.- Por último, manifiesta que frente a la indemnización del artículo 65 del CST el despacho no tuvo en cuenta las liquidaciones y pagos de prestaciones sociales que se le realizaron en debida forma al señor BARRERA y que constan en las documentales allegadas con la contestación y dejando de lado la jurisprudencia desarrollada por la Corte Suprema de Justicia que ha sido enfática en que la indemnización moratoria no es automática, sino que debe existir o se debe encontrar probada sin lugar a dudas la mala fe por parte del empleador situación que no corresponde al caso, sumado a que

no se consideró lo establecido en el párrafo primero de la norma en cita, vale decir no se tuvo en cuenta el ingreso base de cotización del demandante en tanto éste siempre devengó un salario superior al mínimo.

3.8.- Por su parte, el demandante describió el traslado indicando estar de acuerdo con la sentencia dictada por el *A-quo* por considerarla ajustada a derecho puntualmente bajo los siguientes fundamentos:

3.8.1. Resalta que se demostró que la relación laboral se dio sin solución de continuidad desde el 18 de febrero de 2016 al 10 de octubre del 2020, ya que aun con el trato diferenciado que se daba en los meses de enero a nivel contractual, lo cierto es que el señor BARRERA seguía cumpliendo las mismas funciones, dentro del mismo horario y en general bajo los mismos parámetros y condiciones establecidas en los contratos suscritos, especialmente dada su calidad de administrador, tal y como se demostró con los testimonios practicados dentro del proceso, de lo que también se desprende que durante la pandemia aun cuando a los trabajadores de SYSCO S.A.S. se les obligó a firmar una suspensión del contrato, el demandante continuo laborando y en vez de recibir un salario tuvo que aceptar unos préstamos que luego tuvo que pagar.

3.8.2.- Agrega que el despido tal y como se logró determinar fue injustificado, puesto que simplemente le pasaron un memorial advirtiéndole que había incumplido pero no se aportó el proceso disciplinario como tal ni el reglamento interno de trabajo, de manera que no se puede afirmar que se haya garantizado el debido proceso al señor BARRERA NEITA o que al menos conociera el citado reglamento y menos aún que el despido haya estado ajustado a la ley, máxime cuando respecto de la mercancía hurtada el demandante siguió los lineamientos del caso y por ende no existe ni siquiera denuncia penal en su contrato o similar que sostuviera la tesis de la empresa demandada para terminar el vínculo laboral.

3.8.3.- Finalmente, recalca que SYSCO S.A.S., incumplió con la obligación legal de consignar las cesantías con evidente mala fe, la cual se encuentra demostrada en el desconocimiento del contrato de trabajo durante el mes de enero de las diferentes anualidades debidamente laboradas sin solución de continuidad por el demandante, a partir de lo cual no se hicieron los aportes a seguridad social, ni se le cancelaron las prestaciones causadas en esos periodos aunado a que se le hicieron descuentos por pérdida de mercancía con base en autorizaciones firmadas por presión y con el objeto de mantener su trabajo, aun cuando éste no tuvo culpa alguna en las pérdidas y siguió el procedimiento pertinente.

4. CONSIDERACIONES

Se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada sin que se observe irregularidad alguna que pueda invalidar la actuación.

4.1.- PROBLEMA JURÍDICO:

Visto el recurso de apelación propuesto por la entidad demandada, esta Sala se ocupará de resolver de:

- Establecer si entre JANDER CAMILO BARRERA NEITA y SYSCO S.A.S., existió unidad en el contrato de trabajo, y, si como consecuencia de ello, hay lugar al reconocimiento de las prestaciones sociales e indemnizaciones reclamadas en la demanda.

4.2.- DE LA APELACIÓN:

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales, a saber, la demanda en forma, la competencia del juez, la capacidad para ser parte tanto del demandante como de la demandada, adicionalmente no se vislumbra nulidad que deber ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

No obstante, atendiendo lo establecido en el artículo 66A del C. P. del T., que hace referencia al principio de la congruencia y el respeto a los derechos mínimos fundamentales del trabajador, en cuanto al recurso de alzada, la Sala se limitará a despachar los puntos apelados y sustentados, vale decir, los relacionados con el marco de la decisión.

4.3.- UNIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Con el fin de resolver el problema jurídico, es preciso acotar que el contrato de trabajo a término fijo es una de las modalidades contractuales autorizadas por el Legislador para ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades dentro de los límites establecidos legalmente, sin embargo, dicha libertad de elegir la modalidad contractual no es absoluta para el empleador, en la medida que no puede servir de mecanismo para desconocer derechos de los trabajadores.

Al respecto la Honorable Corte Suprema de justicia en sentencia CSJ SL981-2019 ha indicado que: “(...)«En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece.» (...)”

Por otra parte, el artículo 23 del CST, determina los presupuestos legales necesarios para que se configure el contrato de trabajo, detallando los elementos esenciales que deben concurrir en el mismo, como son: “La actividad personal del trabajador; la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un salario como retribución del servicio.”, precisando que dicha normativa debe armonizarse sistemáticamente con las disposiciones contenidas en el artículo 53 de la Constitución Política, donde se consagra el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, axioma que se orienta con el propósito fundamental de brindar una garantía a los trabajadores de que predominará el análisis de los elementos del contrato de trabajo sobre cualquier denominación o formalidad que se haya implementado para socavar la connotación laboral de un vínculo que por naturaleza la ostenta.

4.4.- DE LA SANCIÓN MORATORIA POR EL NO PAGO DE LAS CESANTIAS:

Al respecto la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL403-2013 clarificó que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación completa del valor del auxilio de cesantías, como por su aporte deficitario o parcial. Para esto, esgrimió las siguientes razones:

“El numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 dice: “3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.” De la pretrascrita disposición se extrae la obligación para el empleador de consignar antes del 15 de febrero del año siguiente, en el fondo respectivo, el valor de la cesantía liquidada a 31 de diciembre de cada año, so pena de hacerse merecedor de la sanción consistente en un día de salario por día de retardo.

La severa consecuencia prevista por la citada norma ante el incumplimiento del empleador de su obligación de consignar las cesantías, como un elemento característico del nuevo régimen de cesantías que eliminó la retroactividad, indica la trascendencia que el legislador le quiso dar a dicho pago, no solo en beneficio directo de cada trabajador a quien le favorece que sus cesantías comiencen a rentar a tiempo en el respectivo fondo, sino también para garantizar que el sistema de administración de cesantías creado por misma Ley 50 de 1990 reciba a tiempo los recursos y facilitarle que pueda cumplir con sus planes de rentabilidad.

Por demás, conforme al principio de la buena fe que ha de regir la ejecución de todos los contratos de trabajo, artículo 55 del CST, las partes están obligadas “no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella”.

No sería acorde con este principio, ni con el aludido propósito implícito de la citada disposición que hace parte del conjunto normativo que regula el sistema de cesantías sin retroactividad, si se aceptase la distinción establecida por el a quo consistente en que se exceptúan los efectos sancionatorios, de forma automática, para el caso de la consignación deficitaria de las cesantías al igual que si se hubiese hecho esta de forma total.

Ni que decir de las consecuencias perversas que esta interpretación podría traer, pues bastaría con que el empleador consignase cualquier valor por cesantías, para enervar los efectos de la norma, no obstante que con dicho proceder se estaría perjudicando al trabajador y al sistema de administración de cesantías.

Con tal interpretación se debilitaría la protección que el legislador quiso dar a las cesantías en el nuevo sistema, en compensación a la pérdida de la retroactividad, porque se estaría flexibilizando el plazo que, de forma perentoria, fijó la ley para realizar la consignación; es claro que la norma ordena la consignación del valor de las cesantías correspondientes a 31 de diciembre de cada año, antes del 14 de febrero del año siguiente; si, a esta fecha, solo se efectúa un pago parcial, no se está atendiendo el plazo legal, pues es bien sabido que el pago parcial no extingue la obligación. (...)”

DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA ARTÍCULO 65 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

Frente al tema, la Corte Suprema de Justicia, ha sostenido de manera reiterada que *“dicha indemnización no es de aplicación automática, es decir, que no basta con que se dé dicho incumplimiento para que opere la imposición de la indemnización, sino que en cada caso el juez deberá analizar las explicaciones entregadas por el empleador, a efectos de establecer si el obrar de éste estuvo revestido de buena o mala fe”*. Esto quiere decir, que el empleador que pretenda que el juez lo exoneré de tal carga deberá demostrarle que su omisión o mora en el pago de las acreencias laborales, estuvo asistida de buena fe, o sea que tendrá que desvirtuar la referida presunción. (SL572-2021).

Es así, como Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema Justicia atendiendo a la reforma que introdujo el Art. 29 de la Ley 789 de 2002 al Art. 65 del CST, en sentencia SL3567 de 2021 rememoró:

[...] No obstante las notorias deficiencias en la redacción de la norma, esta Sala de la Corte entiende que la intención del legislador fue la de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal suerte que, como regla general, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por

cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses, como aconteció en este caso.

Después de esos veinticuatro (24) meses, en caso de que la situación de mora persista, ya no deberá el empleador una suma equivalente al último salario diario, sino intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria, hoy Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique efectivamente; intereses que se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.

De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador.

Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico[...]¹

Significa lo anterior, que en caso de que el trabajador no instaure la demanda dentro de los 24 meses posteriores a la terminación del contrato de trabajo, perderá el derecho a la indemnización y solo podrá reclamar intereses moratorios.

5.- DEL CASO CONCRETO:

La recurrente fundamenta la alzada principalmente en que no existió una única relación laboral, sino que, por el contrario, habían existido varias y cada una regida por un contrato de trabajo diferente, con interrupciones entre contratos, todos terminados legalmente y con cumplimiento de todas las obligaciones legales y contractuales que como empleador le asistía cumplir.

En lo que respecta a la relación laboral, a la luz del artículo 167 del C.G.P., aplicable por remisión del artículo 145 del C de P. T y de la S.S., corresponde a la demandada asumir la carga de la prueba respecto de los hechos que fundamentan las excepciones que pretende demostrar.

¹ Sentencia CSJ SL, 6 de mayo de 2010, Rad. 36577

Ahora bien, con fundamento en las pruebas documentales y testimoniales practicadas junto con los fundamentos legales y jurisprudenciales citados anteriormente, tenemos se logró comprobar que el demandante estuvo frente a un único contrato laboral en los términos aludidos en la demanda, valga decir, del 18 de febrero de 2016 al 10 de octubre de 2020 y es que aunque se adjuntan varios contratos, junto con unos avisos de terminación que la apelante denomina preavisos y unas liquidaciones definitivas, dichos documentos lejos de probar la buena fe del empleador y la interrupción de los contratos, dan cuenta de un comportamiento sistemático de SYSCO S.A.S. tendiente a desconocer derechos del trabajador, en tanto en contraste con lo que la misma impugnante afirmara en el momento de sustentar el recurso vertical, la empresa en comento no solo contrataba de febrero a diciembre de cada año, sino que esa contratación se daba por contratos de tres o cuatro meses que solo ocasionalmente se prorrogaban, a pesar de que se ejecutaban de forma continua, los preavisos de terminación dejaban una constancia de haber cumplido con el término de ley pero sin señalar la fecha en que se suscribían, los contratos celebrados tuvieron siempre el mismo objeto y condiciones y respecto de los meses de enero de cada año laborado por el actor, tanto las declaraciones rendidas por los testigos como los anexos a la demanda fechados el 17 de enero del 2017, 15 de enero del 2017, 29 de enero del 2017, 01 de enero del 2018, 22 de enero del 2018, 28 de enero del 2018, 6 de enero del 2019, 15 de enero del 2019 y 27 de enero del 2019 en las que se refiere al señor BARRERA como administrador y se le hacen unos pagos a título de honorarios por prestación de servicios, en suma con las declaraciones anotadas y con el hecho de que la demandada no solo no objeto dichas documentales sino que tampoco explicó el porqué de dichos pagos, ni allegó prueba alguna en contrario que probara su dicho, se infiere que efectivamente JANDER CAMILO BARRERA NEITA, continuo con sus mismas labores normales hasta la última terminación unilateral que realizara el empleador.

En cuanto a la indemnización y/o sanción por el no pago de cesantías en el fondo, en razón a la unicidad del contrato de trabajo que se probara, no es de recibo el argumento erigido sobre el pago directo al trabajador a la luz del numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y del Art. 254 del CST, vale decir, se omitió consignar en un fondo lo correspondiente a las cesantías cada anualidad, dejando de lado con ello una obligación legal, al tiempo que se hicieron pagos parciales por ese concepto con ocasión a los contratos a término fijo inferiores a un año con el que se quiso encubrir la continuidad de la relación laboral, aun cuando existe una prohibición legal al respecto, por manera que le asiste la obligación a SYSCO S.A.S. de asumir la indemnización correspondiente, máxime cuando se verifica mala fe en el actuar del empleador derivada de la forma en que sobrepaso la libertad de escogencia de la

modalidad contractual, desconoció derechos laborales en épocas como los periodos laborados en pandemia y sustituyó salarios con préstamos que posteriormente hizo efectivos.

En lo que toca a la indemnización de que trata el Art. 64 del C.S.T., la misma resulta procedente, puesto que la terminación unilateral del contrato de trabajo, diferente a lo que sostiene la recurrente no demostró devenir de alguna de las justas causas que prevé el Art. 62 del C.S.T., en tanto dentro del plenario únicamente se encontró una citación a rendir descargos en la que se hace referencia al Art. 76 del reglamento interno de trabajo y al Art.115 del C.S.T. sin que sean completamente claras todas las presuntas faltas que se le atribuían al demandante, el procedimiento a seguir etapa por ni con el que se le dio apertura al mismo y ni siquiera el delegado o cargo que lo requería, sumado a ello hay un oficio a mano alzada que aparentemente da cuenta de la rendición de descargos, dicho documento no tiene fecha de radicación o emisión ni constancia de recibido, y finalmente una terminación escrita con constancia de que el actor se negó a recibir pero igualmente sin constancia de notificación formal y en debida forma, documentos todos estos que no demuestran de forma suficiente ni sólida que el proceso disciplinario se haya adelantado con las garantías propias del debido proceso, con base en evidencia debidamente recaudada, de la misma manera que tampoco expone detalladamente el procedimiento adelantado, del cual entre otras cosas no se logra tener certeza por cuanto se basa en un reglamento interno de trabajo que brilla por su ausencia.

Por último en cuanto a la devolución de los descuentos o deducciones que se hicieran por concepto de préstamos y crédito de mercancía, la decisión no devino caprichosa ni desproporcionada en la medida en que obedecen únicamente a aquellos que se concluyeron eran parte del salario a que tenía derecho el demandante por la prestación personal del servicio en periodos desconocidos por el empleador y a aquellos que pese a referir como concepto un crédito de mercancía no sustentó ni allegó facturas, solicitudes y en general material probatorio que respaldara dicho concepto, en consecuencia, se confirmará la decisión apelada.

5.- COSTAS

Atendiendo a los resultados del proceso y, en aplicación de lo normado en el artículo 365 del C.G.P., se condenará a la entidad demandada a pagar las costas en esta instancia a la parte demandante, fijándose como agencias en derecho el equivalente a 1 S.M.L.M.V.

6.- DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Primera del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

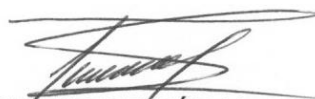
FALLA:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso el 24 de enero de 2023, de conformidad con los argumentos expuestos en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR a la entidad demandada a pagar las costas en esta segunda instancia a la parte demandante, fijándose como agencias en derecho el equivalente a 1 S.M.L.M.V.

TERCERO: DEVOLVER el presente expediente al juzgado de origen.

CUARTO: NOTIFICAR la presente decisión por EDICTO.



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada