

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

### **SENTENCIA LABORAL**

Veintitrés (23) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

Sentencia aprobada y discutida en sesión de la fecha mediante Acta N° 0145

RAD: 20-001-31-05-001-2020-00151-01 Proceso ordinario laboral promovido por YEINER JOSÉ CARRANZA CURIEL contra INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

### **1. OBJETO DE LA SALA.**

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre el grado de jurisdicción de consulta en contra de la sentencia proferida el 05 de septiembre de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

### **2. ANTECEDENTES.**

#### **2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.**

##### **2.1.1. HECHOS.**

**2.1.1.1.** Manifestó que prestó sus servicios de manera personal a la demandada conforme al contrato de término fijo suscrito con la empresa **INTERGLOBAL SEGURIDAD VIGILANCIA LTDA**, iniciado el 09 de enero de 2010, el cual fue prorrogado de manera indefinida. Durante este período, ocupó el cargo de vigilante, inicialmente en la MINA CAYPA del municipio de Hato Nuevo, Guajira, y

posteriormente en la SUBESTACIÓN ELÉCTRICA TRANSELCA en el municipio de Cuestecitas, Guajira, percibiendo el salario mínimo legal mensual correspondiente a cada año laborado.

**2.1.1.2.** Refirió que, fue comunicado de la terminación del contrato, mediante misiva remitida por el demandado el día veintinueve (29) de febrero de dos mil veinte (2020) aduciendo el vencimiento del plazo pactado y entregando un cheque por la suma de DOS MILLONES CIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL PESOS SEISCIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS (\$2.144.637), como compensación por prestaciones sociales. En consecuencia, señaló que la disolución del vínculo contractual ocurrió sin justa causa.

**2.1.1.3.** Así mismo, aseveró que el importe otorgado al actor por la empresa demandada en concepto de prestaciones sociales no se ajusta al período laborado. Por otra parte, aduce que, la indemnización estipulada por la terminación injustificada del contrato no fue liquidada con precisión.

## **2.2. PRETENSIONES.**

**2.2.1.** Que se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido entre **INTERGLOBAL SEGURIDAD VIGILANCIA LTDA** y el demandante **YEINER JOSÉ CARRANZA CURIEL** desde el día 09 de enero de 2010 y que actualmente sigue vigente.

**2.2.2.** Que se declare que el contrato de trabajo suscrito entre la empresa INTERGLOBAL SEGURIDAD VIGILANCIA LTDA y el demandante, no ha tenido solución de continuidad.

**2.2.3.** Que se declare que la empresa demandada despidió de manera unilateral sin justa causa a el demandante.

**2.2.4.** Que se declare que la aquí demandada no le han cancelado los salarios y prestaciones sociales al señor YEINER JOSÉ CARRANZA desde el 09 de enero de 2010 hasta la fecha que se dicte sentencia.

**2.2.5.** Que se declare que, al momento de la terminación del contrato laboral la empresa INTERGLOBAL SEGURIDAD VIGILANCIA LTDA no le canceló la indemnización correspondiente.

**2.2.6.** Que, en consecuencia, de lo anterior, se condene a la demandada a que cancele a favor del demandante el pago de:

- ✓ Salarios desde el 29 de febrero de 2020 hasta la fecha que se dicte sentencia
- ✓ Prestaciones sociales desde el 09 de enero de 2010 hasta la fecha que se dicte sentencia
- ✓ Cotizaciones a seguridad social en salud desde el 09 de enero de 2010 hasta la fecha que se dicte sentencia

- ✓ Cotizaciones a seguridad social en pensión desde el 09 de enero de 2010 hasta la fecha que se dicte sentencia.
- ✓ Cotizaciones a seguridad social en riesgos profesionales desde el 09 de enero de 2010 hasta la fecha que se dicte sentencia.
- ✓ Auxilio de cesantías a partir de su ingreso desde el 09 de enero de 2010 hasta la fecha en que se dicte sentencia.
- ✓ Intereses de cesantías a partir de su ingreso es decir desde el 09 de enero de 2010 hasta la fecha que se dicte sentencia.
- ✓ Primas de servicios desde su ingreso es decir el 09 de enero de 2010 hasta la fecha que se dicte sentencia.
- ✓ Vacaciones a partir de su ingreso es decir el 09 de enero de 2010 hasta la fecha que se dicte sentencia.
- ✓ Indemnización por la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo descrita en el artículo 64 del Código Sustantivo Del Trabajo.
- ✓ Indemnización por falta de pago descrita en el artículo 65 del Código Sustantivo Del Trabajo.
- ✓ Indemnización de perjuicios por concepto de daños morales y materiales causados al demandante por parte de la empresa demandada.
- ✓ Indexación sobre la suma deprecada
- ✓ Costas y agencias en derecho causadas en el proceso.

### **2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

#### **2.3.1 INTERGLOBAL SEGURIDAD VIGILANCIA LTDA**

Manifestó en cuanto a los hechos que, es cierto que suscribió un contrato laboral a término fijo inferior a un año con el señor YEINER JOSÉ CARRANZA, y que, en virtud de dicho acuerdo contractual, el señor Carranza desempeñó labores como vigilante desde el día 13 de enero de 2020, devengando el salario mínimo legal mensual vigente correspondiente a cada año laborado.

Posteriormente, en el caso en cuestión, argumenta en relación con la terminación del contrato, que la misma fue comunicada al actor el día 29 de febrero de 2020. Además, se le indicó que recibiría el pago correspondiente a sus prestaciones sociales y la indemnización por despido a las que tenía derecho, los cuales fueron cancelados en la misma fecha.

Por lo anterior, se opone a las pretensiones de la demanda y en consecuencia solicita ser absuelta de estas.

Formuló en el mismo curso de la *litiscontestación*, la excepción de mérito de “Buena fe”, “*inexistencia de los derechos y acciones que se pretende en la demanda*”, “pago”, “*cosa juzgada*”, y “*prescripción*”

### **2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

Mediante proveído de fecha 05 de septiembre de 2023 el *a quo* declaró la existencia de contrato de trabajo entre el demandante y INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA. sin embargo, negó las súplicas condenatorias debido a que se declaró probada la excepción de inexistencia de los derechos y acciones que se pretenden en la demanda.

#### **2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.**

*“Determinar si el contrato de trabajo celebrado entre YEINER JOSÉ CARRANZA CURIEL y la SOCIEDAD INTERGLOBAL LIMITADA fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por la entidad demandada.*

*En caso afirmativo, determinar si el contrato entre las partes no ha tenido solución de continuidad y sigue vigente de manera indefinida.*

*Establecer si procede o no condenar a INTERGLOBAL LTDA a pagar al demandante los salarios desde el 29 de febrero de 2020 hasta la fecha en que se dicte sentencia.*

*Establecer si procede o no condenar a INTERGLOBAL LTDA a pagar al demandante prestaciones sociales, cotizaciones al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales, cesantías, intereses de cesantías, prima de servicio y vacaciones desde el 09 de enero 2010 hasta que se dicte sentencia.*

*Establecer si procede o no condenar a INTERGLOBAL LTDA a pagar al demandante indemnización por despidos injusta causa e indemnización por no pago de prestaciones sociales*

*Determinar si procede o no condena por concepto de daños morales y materiales causados al demandante por el despido injusto e indexación de la condena”*

El *a-quo*, al analizar los presupuestos para la existencia del contrato de trabajo, estableció que ambas partes demostraron esta relación mediante el contrato de trabajo a término fijo, firmado entre el demandante y la empresa demandada el 13 de enero de 2010, con efecto retroactivo a partir del 09 de enero de 2010. Inicialmente, este contrato tuvo una duración de 9 meses y 24 días, culminando el 02 de noviembre de 2010. Posteriormente, fue prorrogado en tres ocasiones: del 03/11/2010 al 27/08/2011, luego del 28/08/2011 al 21/06/2012, y finalmente, del 22/06/2012 al 15/04/2013. Después de estas prórrogas iniciales, conforme al artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato se renovó automáticamente por periodos de 1 año.

En virtud de lo anterior, el juzgador de primera instancia precisó que, dado que la última prórroga del contrato vencía el 15 de abril de 2020 y la demandada unilateralmente terminó el contrato el 29 de febrero de 2020 sin justa causa, no procede la solicitud de la parte demandada de reconocer la continuidad del contrato de trabajo ni el pago de salarios y demás derechos con posterioridad a su terminación. Esta determinación se basó en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en particular en la sentencia SL2084 del 2019, que establece que la terminación del contrato sin justa causa no conlleva la continuación de este sin

solución de continuidad, sino que obliga al pago de una indemnización por despido injusto.

En relación con las sumas deprecadas por el demandante, el juez señaló que se presume que la empresa demandada efectuó el pago al demandante de la indemnización por despido injusto y otros conceptos, debido a la ausencia de este último en la audiencia de conciliación. Por otro lado, en cuanto a la solicitud de reconocimiento de perjuicios morales y materiales, determinó que el demandante no logró acreditar la ocurrencia de dichos perjuicios.

Conforme a lo determinado por el *a-quo*, resolvió declarar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, no obstante, declaró probada la excepción de inexistencia de los derechos y acciones solicitados en la demanda, propuesta por la parte demandada y en consecuencia desestimó la solicitud de indemnización por despido injusto, en virtud de la presunción de que la demandada cumplió con dichos pagos. Finalmente, impuso la condena en costas al demandante por su derrota en el proceso, de conformidad con lo estipulado en el artículo 365 del Código General del Proceso

## **2.5. CONSULTA.**

Debido a que la sentencia de data 05 de septiembre de 2023 le fue desfavorable al demandante, el *a-quo* concedió el grado de Jurisdicción de consulta para ser surtida en este Tribunal.

## **2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

Mediante auto del 27 de noviembre de 2023, por tratarse de consulta de la sentencia, se corrió traslado común a las partes para presentar alegatos de conclusión de conformidad con el numeral 2 del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, providencia que fuere notificada por estado 161 del 28 de diciembre de 2023. De acuerdo con la constancia secretarial del 15 de diciembre del año que antecede, la parte demandante no allegó escrito alguno, mientras que la demandada hizo uso de este derecho así:

### **2.6.1. DE LA PARTE DEMANDADA.**

#### **2.6.1.1 INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA**

En el contexto de este proceso, la parte demandada expuso sus alegatos de conclusión manifestando que la empresa respetó el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo al transar todas las diferencias laborales con el demandante, incluyendo la forma de terminación del contrato, lo cual tiene validez según la normativa correspondiente.

Aclaró que, al actor se le pagaron todas las remuneraciones, primas, vacaciones, cesantías, seguridad social, indemnización por despido, entre otros, sin quedarle

suma alguna pendiente. Además, que el mismo, firmó una transacción que hace tránsito a cosa juzgada al momento de la liquidación del contrato de trabajo, como se evidencia en los documentos adjuntos a la contestación de la demanda.

En virtud de lo expuesto y probado, la sociedad demandada, solicitó la absolución de las pretensiones y condenas buscadas por el actor, al no poderse sustentar fáctica y legalmente las mismas.

### **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse que, verificado el expediente, se tiene que primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el grado jurisdiccional de consulta, por tanto, desata esta colegiatura del linderero impuesto por el principio de consonancia, otorgando la potestad de revisar la sentencia en su integralidad dado el interés público sobre las resultas del proceso.

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.**

Se conoce del proceso con el objeto de surtir el grado jurisdiccional de consulta conforme lo establece el artículo 15 literal B numeral 3 del C.P.T.S.S.

#### **3.2. PROBLEMA JURÍDICO.**

Corresponde a esta colegiatura, determinar si:

*¿Existió un contrato de trabajo entre el demandante y la demandada INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.? En caso afirmativo ¿Hay lugar a declarar que el mismo no ha tenido solución de continuidad?*

*¿Se acreditó en el plenario que la terminación de la relación laboral obedeció a una justa causa? En caso negativo ¿Hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto y al pago de indemnización por perjuicios morales?*

#### **3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.**

##### **3.3.1. CODIGO SUNTANTIVO DE TRABAJO.**

***Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa*** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

*A). Por parte del {empleador}:*

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
- 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*

3. *Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
4. *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
5. *Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.*
6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*
7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*
8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*
9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.*
10. *La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*
11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*
12. *La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*
13. *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*
14. *El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*
15. *La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.*

*En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.*

*B). Por parte del trabajador:*

1. *El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.*
2. *Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.*
3. *Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.*
4. *Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el*

*contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.*

*5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.*

*6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.*

*7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y*

*8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

*PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.*

#### **Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa**

*En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

*En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato.*

### **3.3.3. Código Procesal Del Trabajo y de la Seguridad Social**

**Artículo 61. Libre Formación Del Convencimiento** *El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.*

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

**Artículo 77. Audiencia obligatoria de conciliación, de decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio.**

*Excepto los casos contemplados en los dos (2) incisos anteriores, si el demandante o el demandado no concurren a la audiencia de conciliación el juez la declarará clausurada y se producirán las siguientes consecuencias procesales:*

*1. Si se trata del demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito.*



### **3.3.4 Código General del Proceso.**

**Artículo 167. Carga de la prueba.** *Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.*

*No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.*

### **3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

#### **3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACION LABORAL**

**3.4.1.1 En cuanto a la carga de la prueba de la justa causa del despido,** la sentencia SL2432-2022 del 28 de junio de 2022 Radicación N.º 91386 M.P. Dra. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA:

*“Sobre este asunto es preciso indicar que la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otro documento que regule la relación entre las partes”.*

**3.4.1.2 Respecto al despido con justa causa** Sentencia SL3048-2023 del 4 de diciembre de 2023, M.P. Dr. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO Radicación No. 97902 advierte que para su configuración debe concurrir los siguientes elementos:

*“a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato [...] b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos [...] c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo”*

### **4. CASO EN CONCRETO.**

En el presente asunto, se tiene que la parte demandante pretende que se declare que, entre el señor YEINER CARRANZA CURIEL y INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTD, existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el 09 de enero de 2010 al 29 de febrero de 2020. Así mismo, requiere que se declare que el despido sin justa causa, como consecuencia, le sea otorgadas la indemnización por

despido sin justa causa y le sean canceladas las prestaciones sociales adeudada, así como el reconocimiento de indemnización por perjuicios morales.

En oposición a la afirmación presentada por el demandante, la parte demandada sostiene que el despido del demandante se llevó a cabo sin justificación válida y de forma unilateral. No obstante, se alega que se liquidaron debidamente la indemnización correspondiente y las prestaciones sociales al momento de la terminación del contrato. Además, se hace constar que no hay evidencia que respalde la ocurrencia de perjuicios morales al demandante.

El juez de primer grado negó todas las condenas pretendidas, en el entendido que el demandante pues determinó que, al no comparecer el demandante en la audiencia de conciliación, se presume que la empresa demandada efectuó el pago de la indemnización por despido injusto y otros conceptos. Respecto a los perjuicios morales y materiales, no se pudo demostrar su ocurrencia por parte del demandante. A pesar de reconocer la existencia del contrato laboral, declaró probada la excepción de inexistencia de los derechos solicitados por la parte demandada, desestimando así la solicitud de indemnización por despido injusto. Finalmente, se impuso la condena en costas al demandante por su derrota en el proceso, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso.

Para efectos de dilucidar los problemas jurídicos planteado, se tiene que el material probatorio aportado al dossier arroja lo siguiente:

- ✓ Certificación laboral de fecha 29 de febrero de 2020, emitida por HAYDER GONZALEZ SUAREZ en calidad de director de Recursos Humanos de INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA, en la cual consta que el actor, laboró para dicha empresa desde el 09 de enero de 2010, hasta el 29 de febrero de 2020, desempeñando el cargo de vigilante. (Archivo digital 02, FL 20 a 21– Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Carta de despido, que data del 23 de marzo de 2016, mediante la cual, el empleador le comunica al demandante la decisión de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo. (Archivo digital 02, FL 23– Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Comprobante de pago de data 29 de febrero de 2020, emitido por INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA, en el que consta que el empleador canceló a favor del demandante la suma de 2.144.637, por concepto de prestaciones sociales y la indemnización por despido sin justa causa (Archivo digital 03, FL 24– Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Contrato de trabajo personal no calificado a término fijo inferior de un año, suscrito entre INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA y YEINER CARRANZA CUIEL, en el que consta que el periodo inicial del mismo inició el 09 de enero de 2010 y culminó el 02 de noviembre del mismo año (Archivo digital 05, FL 25 a 29– Cuaderno Principal Primera Instancia)

- ✓ Contrato de transacción prejudicial suscrito entre INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA y YEINER CARRANZA CURIEL, mediante el cual transan las acreencias laborales a la terminación del contrato por la suma de dos millones ciento cuarenta y cuatro mil seiscientos treinta y siete pesos (\$2.144.637) (Archivo digital 05, FL 34 a 35– Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Certificado de aportes emitido por APORTES EN LINEA, en el cual se constata que el empleador realizó los aportes correspondientes al Sistema de Seguridad Social a favor del demandante,

Conforme a lo anteriormente expuesto, corresponde a este despacho determinar:

***¿Existió un contrato de trabajo entre el demandante y la demandada INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.? En caso afirmativo ¿Hay lugar a declarar que el mismo no ha tenido solución de continuidad?***

En el presente asunto, no existe discusión frente a la existencia y naturaleza del contrato, pues a folios 25 a 29 del archivo digital 05 del cuaderno de primera instancia se encuentra el “*Contrato de Trabajo Personal no Calificado Inferior de un año*”, suscrito el 13 de enero de 2010 con efecto retroactivo desde el 09 de enero de 2010 y con una vigencia igual a 9 meses y 24 días, esto es, hasta el 02 de noviembre de 2012.

Y aunque no hay prueba alguna sobre la intención de prorrogar el contrato, cierto es, como lo afirma la demandada, que se dio la ampliación automática por un término igual al inicialmente pactado, que como se sabe está limitada a tres periodos, pues a partir de la cuarta sólo se podrá por un año y así sucesivamente. En esa línea, se advierte que el contrato a término fijo se prorrogó automáticamente hasta el 29 de febrero de 2020, fecha en que terminó por la decisión unilateral de la empleadora.

En síntesis, se tiene que está demostrado que entre las partes existió un contrato de trabajo del 09 de enero de 2010 al 29 de febrero de 2020, pues así fue aceptado en las piezas procesales y se corroboraba con el contrato laboral a término fijo suscrito por el demandado y INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA, y la carta de despido, documentos que se relacionaron anteriormente en su respectivo acápite. Por lo tanto, esta sala no se adentrará en pronunciamientos adicionales al respecto.

Ahora bien, en relación con lo expuesto, conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando el empleador termina unilateralmente el contrato laboral sin una causa justificada comprobada, se establece la obligación de indemnizar al trabajador en los términos precisados en dicho artículo. Es importante destacar que la terminación del contrato laboral sin justa causa no conlleva la continuidad del mismo contrato, como se pretende argumentar en este caso. Más

bien, lo apropiado sería, en principio, condenar a la parte demandada al pago de una indemnización por despido injusto, en el caso de no demostrar la existencia de una justa causa. Por lo tanto, no es procedente conceder la solicitud de la parte demandante de mantener la continuidad del contrato laboral y de abonar salarios y otros derechos posteriores a la terminación del contrato, dado que carece de fundamento normativo y jurídico.

***¿Se acreditó en el plenario que la terminación de la relación laboral obedeció a una justa causa? En caso negativo ¿Hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto y al pago de indemnización por perjuicios morales?***

En lo pertinente, el artículo 64 del CST, constituye el soporte legal de la compensación reclamada, para obtenerla, como reiteradamente ha sostenido la jurisprudencia pacífica de la Corte Constitucional en la sala de casación laboral, al trabajador le corresponde demostrar el hecho del despido y, para exonerarse, al empleador le compete acreditar los hechos en los cuales motivó su decisión y que, se encuentran consagrados como una justa causa.

Ahora bien, toda vez que, en el *sub judice*, no se presentó discusión en relación con la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador, toda vez que en la contestación de la demanda el extremo pasivo reconoció la misma, no obstante, al respecto observa la Sala que la demandada reconoció y pagó al demandante la indemnización por despido sin justa causa<sup>1</sup>.

Así mismo, luego de revisar la totalidad de las pruebas allegadas, esta sala echa de menos el cumplimiento del mencionado deber procesal del demandante tendiente a cumplir con la carga probatoria que le ha asignado el legislador frente a este tipo de procesos, aunado a ello la inasistencia a la audiencia de conciliación por parte del demandado cuyas consecuencias dispuso el juez unipersonal, dando aplicación a los efectos consagrados en el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

*“Se presume cierto el hecho de que entre la empresa demandada y el actor existió un contrato de trabajo a término indefinido inferior a 1 año. Con relación a la excepción de pago, se presume cierto que la empresa demandada pagó al actor todos sus emolumentos por el trabajo realizado en las oportunidades y en las formas pactadas, sin quedarle debiendo suma alguna el demandante, por lo que se encuentran a paz y salvo de todo concepto por salarios primas, vacaciones, cesantías, intereses de Cesantías, indemnización por despido, pagos a seguridad social, incapacidades y consignaciones a fondo cesantías.”*

Se extrae de lo expuesto que, en lo puntual a los emolumentos deprecados, se ratifica lo confesado por el demandado, esto es que canceló la totalidad de estos al demandante, la misma suerte correrán las pretensiones concernientes al pago de las prestaciones sociales.

---

<sup>1</sup> FL 33, Archivo digital 05, Cuaderno principal de primera instancia

Ahora bien, con relación, a la indemnización por perjuicios morales pedida, de entrada, se advierte que no se concederá el resarcimiento de estos, porque, como concluyó, al trabajador se le pagó la indemnización por despido sin justa causa, la cual corresponde a una tasación anticipada y legal de los perjuicios derivados de esa decisión patronal, sin que se demostraran daños adicionales que dieran lugar a los pretendidos

Se absolverá a las encartadas de la pretensión relativa al pago de perjuicios morales, como quiera que la parte activa no demostró lo mínimo para la prosperidad de la súplica. Además, no se observa elemento de juicio tendiente a demostrar un mayor perjuicio al resarcido con el pago de la indemnización por despido.

En virtud de lo expuesto y sin adentrarse en consideraciones adicionales, con base en la evidencia presentada en el expediente se tiene que la Juez de primera instancia no incurrió en ningún desacierto pues el alcance que le imprimió a la normatividad en el presente asunto es acorde con los lineamientos jurisprudenciales, por lo que no existe razón para variar su criterio.

### **DECISIÓN**

Por lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 05 de septiembre de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **YEINER JOSÉ CARRANZA CURIEL** contra la empresa **INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA**, por lo expuesto en la parte motiva de la sentencia.

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

**TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación.

### **SIN NECESIDAD DE FIRMAS**

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022;  
Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**MAGISTRADO PONENTE**

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
**MAGISTRADO**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
**MAGISTRADO**