

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA
Magistrado ponente

Valledupar, Cesar, trece (13) de septiembre de dos mil veintidós (2023).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: RICARDO DAVID SAMPER MAESTRE
Demandado: COLVISEG DEL CARIBE LTDA
Radicación: 20001 31 05 003 2016 00234-01
Decisión: REVOCA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, el 25 de enero de 2018.

I. ANTECEDENTES

El demandante a través de apoderado judicial, promovió demanda laboral en contra de Colvisseg del Caribe Ltda, para que se declare la existencia de una relación laboral que se rigió por un único contrato de trabajo, desde del 1° de diciembre de 2010 al 14 de junio de 2016, y que la terminación del contrato en mención se dio de manera unilateral y sin justa causa.

En consecuencia, pide se condene a la demandada a pagarle debidamente indexados, salarios, reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones; así como la indemnización por despido injusto, indemnización por falta de pago o sanción moratoria por el no pago del completo de salarios y prestaciones sociales, indemnización por la no

consignación del auxilio de cesantías a un fondo, más las costas y agencias en derecho que se causen.

En respaldo de sus pretensiones, narró que suscribió con la demandada cuatro contratos de trabajo a término fijo así:

- Del 1° de diciembre de 2010, suscrito por tres meses que se extendió hasta el 31 de enero de 2012
- Del 7 de febrero de 2012, suscrito por tres meses, que se extendió hasta el 28 de marzo de 2013
- Del 8 de abril de 2013, suscrito por tres meses que se extendió hasta el 31 de mayo de 2014. Y,
- Del 15 de junio de 2014, suscrito por tres meses que se extendió hasta el 14 de junio de 2016.

Contó que, pese a que nominalmente su vinculación con la empresa demandada fue para desempeñarse como *“vigilante”*, siempre ejecutó labores de *“supervisor”*, cuyas funciones consistían en *“el manejo y dirección del personal que realiza el oficio de vigilantes y celadores vinculados a la empresa, quienes laboran en la ciudad de Valledupar”*.

Adujo que esas formas de vinculación las empleó la demandada con el fin de desnaturalizar el vínculo legal surgido entre las partes para sacar provecho, puesto que lo puso a firmar documentos en blanco y retiros *“voluntarios”* so pena de no volver a centrarlo.

Relató que cumplía con un horario laboral de 12 a 13 horas diarias de lunes a lunes, devengando como salario la suma equivalente a 1 SMLMV, mas el promedio del trabajo suplementario; el cual no se diferenciaba de la labor desempeñada por los vigilantes, puesto que siendo una empresa del orden nacional en otras sedes el cargo de supervisor se remunera con un salario base de \$1.900.000.

Mediante auto del 7 de marzo de 2017, el a quo tuvo por no contestada la demanda por parte de la demandada Colviseg del Caribe Ltda.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia del 25 de enero de 2018, resolvió:

“PRIMERO: Declarar que entre RICARDO DAVID SAMPER MAESTRE y la empresa COLVISEC DEL CARIBE LTDA, en su condición de trabajador y empleador respectivamente existieron sendos contratos de trabajo.

SEGUNDO: Condenar a la empresa COLVISEC DEL CARIBE LTDA, a pagar al demandante, la sanción moratoria extraordinaria, por la no consignación de las cesantías a un fondo en el año 2010, la suma de \$5'922.500.oo.

TERCERO: Absolver a la demandada de las demás pretensiones de la demanda.

CUARTO: Costas a cargo de la demandada. Fíjese como agencias en derecho por la suma de \$414.575.00, equivalente al 7%, a favor del demandante.”.

Como sustento de su decisión, señaló que el demandante no probó, que durante los periodos de tiempo en que no existía contrato vigente entre las partes, hubiera prestando sus servicios personales a la demandada; elemento esencial ese para declarar la existencia del contrato de trabajo pretendido por el actor, por lo que se acreditaron la existencia de 4 contratos de trabajo a término fijo y no uno único e indefinido como lo pretende el actor.

Respecto del reajuste salarial, adujo que no se acreditó que en la empresa demandada existiera el cargo de supervisor, ni que sus funciones son diferentes a la de vigilante y mucho menos si ganaba un salario superior, lo que hace improcedente esta pretensión.

En cuanto el despido injusto, decidió absolver a la demandada legando que el último contrato de trabajo terminó por expiración del plazo fijo pactado, al haberse preavisado al trabajador en el término de ley.

Finalmente, al encontrar satisfechas las prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones a la seguridad social integral, decidió absolver a la demandada por estos conceptos.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la apoderada judicial de la parte **demandante** interpuso recurso de apelación, con el que imploró la revocatoria total de la sentencia, argumento que en el presente asunto existió un único contrato de trabajo, puesto a que las interrupciones entre cada uno de los contratos obedeció a la decisión de la demandada, aun cuando el objeto contractual siempre fue el mismo y se extendió en el tiempo.

Reprocho igualmente que el *a quo* no hubiera declarado que el cargo desempeñado por el actor fue el de supervisor y no el de vigilante, puesto a que así lo declararon los testigos traídos al proceso, exponiendo además que en virtud del principio de la carga dinámica de la prueba era la demandada quien debía acreditar que ese cargo existía y el salario que devengaba, por lo que se debe condenar a la demandada a reajustar el salario devengado pro el actor al que debió pagársele como supervisor.

Finalmente indicó que el juez no podía aplicar oficiosamente la excepción de prescripción.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sala limitará su estudio a los argumentos que fueron materia de apelación. Por lo que corresponde determinar **i)** si la relación laboral entre las partes se dio bajo una misma cuerda contractual ininterrumpida en el tiempo, es decir, si puede hablarse en el presente caso de un único contrato laboral, como lo pregona el demandante, o de varios, como fue establecido en primera instancia. En caso positivo, **ii)** verificar si son procedentes las pretensiones de condena imploradas por el actor.

1. Sobre la unicidad contractual.

Sea lo primero resaltar que jurisprudencialmente la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, “*ha sido enfática en señalar frente al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, que cuando 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*” (SL3616-2020).

Es decir, cuando se habla de solución de continuidad en materia laboral, se ha de entender que existe una interrupción, un espacio, un vacío, o, en otras palabras, que entre una relación laboral y otra existió un lapso en que no hubo vinculación jurídica alguna entre las partes, salvo cuando dichas interrupciones son cortas, caso en el cual la jurisprudencia de la Corte Suprema ha dicho que no queda desvirtuada la unidad contractual. Verbigracia, la Sala de Casación Laboral de la CSJ, reitera en su sentencia SL981 de 2019, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, sobre las interrupciones entre contratos menores a un mes, 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. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:

*“(…) esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos **superiores a un mes**, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos.”* (Subrayas y negrillas de la sala)

Aun cuando es cierto que, en Colombia, el contrato de trabajo a término fijo puede ser utilizado libremente por el empleador de acuerdo a

sus necesidades, dentro de los precisos límites establecidos legalmente (CSJ SL3535-2015), también lo es que esa “*libertad de elegir la modalidad contractual no es absoluta, en la medida en que ella no puede servir de mecanismo para desconocer los derechos de los trabajadores. Para la Sala, este aserto cobra especial relevancia en aquellos casos en los que las partes atadas por un contrato de trabajo a término indefinido celebran uno a plazo fijo, **no porque no sea viable hacerlo, sino porque podría prestarse para vulnerar los derechos de la parte débil de la relación laboral***” (CSJ SL780-2023).

Es por eso que la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha hecho énfasis en el deber que tienen los jueces del trabajo de verificar, ante la sucesión de contratos entre los mismos sujetos, si en la **realidad** se materializó una relación laboral única, o una multiplicidad de ellas. Así, en la sentencia CSJ SL806-2013, dijo esa Corporación:

*“La jurisprudencia de esta Sala tiene enseñado que, en casos de la firma de varios contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para **establecer la unidad de la relación laboral, ya que es bien conocido que, no pocas veces, las empresas han adoptado estas prácticas llevadas por el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.** Ilustra recordar lo dicho por esta Sala al respecto en la sentencia 37435 del 15 de marzo de 2011.*

*“**No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador.**” (subrayas y negrillas por fuera del texto original)*

1.2. Sobre la valoración probatoria y la sana crítica

En la misma sentencia antes citada, como preludeo al estudio del acervo probatorio, la H. Corte Suprema de Justicia, indicó:

*“Pues bien, por fuerza de principio, es deber de los jueces apreciar las pruebas conjuntamente y según las reglas de la sana crítica. Tal labor cobra mayor relevancia en tratándose de la aplicación del principio constitucional de prevalencia de la realidad sobre las formas, ya que lo que se busca no es constatar la modalidad de contratación escogida, sino **comprobar la correspondencia entre lo estipulado**”*

y la realidad. Así entonces, el juez está llamado a definir, más allá del aspecto formal, si existe una relación laboral subyacente, lo cual solo se logra a través del análisis profundo de las circunstancias en las que se ejecutó el contrato.” (SL981 de 2019) (Subrayas y negrilla de la sala)

1.3. Caso concreto

Debido a que, las partes concuerdan en punto a que, en cada uno de los diferentes contratos escritos celebrados entre ellas -*cuyas copias reposa en el expediente*- se fijaba un término o plazo, siempre inferior a un año para su ejecución, al cabo del cual cesaba la prestación del servicio por parte del actor hasta el momento en que era llamado a celebrar un nuevo contrato. Y no fueron objeto de controversia, las fechas de inicio y terminación y sus respectivas prorrogas; el estudio de esta Sala, en primer lugar, versará en determinar si existió solución de continuidad o no en esa relación laboral.

En el *sub examine* se acreditó la existencia de cuatro contratos a término fijo inferior a un año, celebrados entre Ricardo David Samper y la demandada, para el desempeñar el cargo de «*VIGILANTE*», de Colviseg del Caribe Ltda, de los cuales se extrae la siguiente información:

FOLIO	INICIO	TERMINACIÓN
71	01/12/2010	31/01/2012
75	7/02/2012	28/03/2013
79	08/04/2013	31/05/2014
86	15/06/2014	14/06/2016

Como se evidencia, la mayor interrupción entre la terminación de un contrato y el inicio del otro fue de 14 días, sin que, a juicio de esta colegiatura, tal periodo de tiempo indique solución de continuidad, máxime si se tiene en cuenta que el trabajador siempre desempeñó formalmente el cargo de “**VIGILANTE**” situación fáctica que evidencia la equivocación del *a quo*, al considerar la existencia de cuatro (4) contratos de trabajo, toda vez que la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, descrita en párrafos anteriores, advierte que no siempre las interrupciones en los contratos de trabajo, reflejan la intención de las partes de detener genuinamente la continuidad de los servicios prestados, tal y como aconteció en el presente asunto,

pues evidencia la sala que entre la terminación del “*primer contrato*” y el inicio del “*segundo*” transcurrieron 6 días, entre la finalización del “*segundo*” y el inicio del “*tercer contrato*” solo pasaron 10 días y entre la terminación del “*tercer contrato*” y la suscripción del “*cuarto*”, transcurrieron 14 días, ejecutando el trabajador por espacio de 6 años siempre el cargo formal de “**VIGILANTE**”.

En vista de lo anterior, a la luz del principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formalidades, se revocará la sentencia refutada en donde el juez hizo prevalecer las formas contractuales sobre la realidad y encontró probada la existencia de cuatro diferentes vínculos, cuando debió entender que verdaderamente hubo un único contrato de trabajo a término fijo que inició el 1° de diciembre de 2010 y terminó el 14 de junio de 2016.

2. Reajuste salarial y salarios dejados de cancelar

El artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, Subrogado por el artículo 18 de la ley 50 de 1990, establece que “***El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales***”.

Asimismo, el artículo 144 *ibidem* dispone que “*cuando no se haya pactado expresamente salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de este, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y calidad de trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región*”.

Jurisprudencialmente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia en sentencias como la SL1072-2021, tiene decantado que “***la discusión sobre ajustes, aumentos o incrementos salariales distintos al del salario mínimo legal, escapa a la órbita de competencia del juez del trabajo, en tanto se trata de un conflicto de tipo económico, propio de otros escenarios, y no de tipo jurídico, que***

es el que corresponde dirimir a los jueces, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.º del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, bajo el entendido general de que las competencias judiciales son regladas”. (negrilla por fuera del texto original)

En el presente asunto, pretende el actor con su demanda que se ordene el reajuste salarial, aduciendo que, si bien formalmente era contratado como “vigilante”, en la práctica sus funciones eran de “supervisor”, por lo que se le debió pagar como salario base la suma de \$1.900.000 y no el salario mínimo como se le pagaba.

Para probar su dicho el promotor del debate trajo al proceso los testimonios de Omar Antonio Acosta Ospino y Armando Campo Chamorro quienes coincidieron en manifestar que Ricardo David Samper era supervisor, pues era el encargado de pasar revista y les impartía deberes y consignas. Declarantes a los que se le otorga pleno valor probatorio como quiera que laboraron como “vigilante” en favor de la sociedad demandada, el primero entre el 3 de febrero de 2015 al 3 de febrero de 2016 y el segundo entre los años 2011 a 2017.

Documentalmente, se allegaron dos certificaciones expedidas por la gerente nacional de Talento Humano de Covilseg del Caribe Ltda, el 5 de junio de 2015 y el 27 de junio de 2016, en la primera (fº 17) se certificó que el hoy demandante:

*“Labora en nuestra empresa desempeñando el **cargo de Supervisor** en la ciudad de Valledupar teniendo los siguientes periodos:
Desde el 01 de diciembre de 2010 hasta el 31 de enero de 2012
Desde el 7 de febrero de 2012 hasta 28 de marzo de 2013
Desde el 08 de abril de 2013 hasta 31 de mayo de 2014
Desde el 15 de junio de 2014 a la fecha devengando un salario mensual de \$644.350...”*

Mientras que en la certificación expedida el 27 de junio de 2016, la demandada certificó que en esos periodos el actor desempeñó el cargo de “VIGILANTE”, el que coincide con el pactado en el contrato de trabajo suscrito por el actor el 1º de diciembre de 2010. En el que además convinieron que el trabajador devengaría la suma mensual de \$535.600, que corresponde al salario mínimo legal mensual vigente para ese año.

Al analizarse en su conjunto esas pruebas, evidencia la sala que las partes como manifestación de su voluntad convinieron que el trabajador desempeñaría el cargo de vigilante y que como retribución de sus servicios personales se le cancelaría una suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente, por lo que no puede el juez del trabajo entrar a definir una situación de carácter económica que le está expresamente prohibido, tal y como lo estableció la Corte Suprema de Justicia en el aparte jurisprudencial antes referido, pues no se puede establecer judicialmente un salario mayor, cuando las partes expresamente estipularon su monto, por lo que mal se haría en dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 144 del CST.

Así las cosas, se confirma la decisión en el sentido de absolver a la demandada del pago del reajuste salarial pretendido. No así respecto de los salarios dejados de percibir correspondientes al interregno del 1° al 6 de febrero de 2012 (\$113.340), del 29 de marzo al 7 de abril de 2012 (\$196.500) y del 1° al 14 de junio de 2014 (\$287.466), toda vez que no obra prueba de su pago, razón por la que se condena a la encartada a pagar la suman **\$330.373**, por concepto de salarios dejados de cancelar.

3. Sobre el reajuste de las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones.

Según lo advertido en el acápite que precede, para efectos de los reajustes deprecados sobre las prestaciones sociales y vacaciones, se tendrá en cuenta como salario base de liquidación, el valor equivalente a 1 SMLMV para cada periodo, por lo que la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones por los días dejados de cancelar es como sigue:

- **Auxilio de Cesantías:** \$49.775
- **Intereses sobre las Cesantías:** \$175,26
- **Primas de Servicios:** \$49.775
- **Vacaciones:** \$24.886

4. De la indemnización moratoria ordinaria.

El artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la ley 789 de 2002, establece que «*si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo*».

Sin embargo, esa sanción no opera de forma objetiva y automática, puesto que habrá de valorarse la conducta del empleador que no cumplió con su obligación legal de pagar los salarios y prestaciones del trabajador (SL1012-2015, SL1920- 2019 y SL593-2021).

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, frente al tema tiene adoctrinado que:

“Las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador”. (SL1439-2021).

Ese alto tribunal al desarrollar esa aserción también dijo: “... esas indemnizaciones son viables cuando no se aporten razones satisfactorias o medios de convicción que den cuenta de una sensata postura para sustraerse del pago de sus obligaciones, la cual, en todo caso, no depende de la prueba formal de los convenios o de simples afirmaciones, ya que es necesario verificar otros aspectos relativos a la actitud asumida en su condición de deudor, lo cual le impone al sentenciador analizar el material demostrativo para, con sustento en estos, establecer sobre la existencia de otros argumentos, suficientes, para no imponerlas” (CSJ SL1439-2021, reiterada en la SL3284-2021).

Por otro lado, la misma corporación tiene establecido que puede llegar a ser un signo demostrativo de la buena fe del empleador que ha cumplido a su leal saber y entender con sus obligaciones, y que, por circunstancias quedó adeudando a su trabajador “sumas irrisorias”, en palabras de la Corte:

*“Igualmente, contrario a lo deducido por el Tribunal, de la liquidación final de las prestaciones sociales del trabajador (fls. 14 – 17) y del comprobante de pago de nómina (fl. 18), si se desprende que la empresa, **no fue renuente a la liquidación y pago oportuno al trabajador de sus prestaciones sociales, que alcanzaron una suma total apreciable de \$110.844.989.00, lo que indica claramente que su intención no fue burlar los derechos del trabajador, sino que la precaria suma que restó a deber, frente a lo pagado,** obedeció al error de liquidación que observó el Tribunal, y que solo vino a determinarse en la sentencia, pues como se dijo, no se planteó en la reclamación administrativa, en la forma precisa que lo determinó el fallo.*

Sobre este punto se ha pronunciado la Sala, como en la sentencia del 22 de julio de 2008, radicación 30076, en donde se dijo:

*“En diversas situaciones particulares, se ha estimado por la Sala que **puede llegar a ser un signo demostrativo de la buena fe del empleador que ha cumplido a su leal saber y entender con sus obligaciones, y que, por circunstancias que aunque no tuvieron acogida dentro de la sentencia sí resultan convincentes, ha restado a deber a su trabajador a la terminación del contrato, sumas irrisorias, no porque se presente una desproporcionabilidad entre la conducta y la sanción, sino porque en dicho evento no se vislumbra la intención del deudor de obtener un provecho no contemplado en la ley, en detrimento de quien constituye la parte débil de la relación de trabajo, pues la ventaja económica en estos casos al ser casi nula, desaparece como móvil determinante de la conducta.**”*
(Sentencia del 14 de septiembre de 2009 -Rad: 33810 – M.P. Dr Francisco Javier Ricaurte Gómez). (subrayado y negrilla por fuera del texto original).

En el caso bajo estudio, no se evidencia la intención del demandado de obtener un provecho económico a costa del detrimento del trabajador, pues, conforme a esta sentencia a la finalización del vínculo laboral solo le quedó adeudando a Ricardo David Samper, la suma de **\$454.984**, por concepto de salarios y prestaciones sociales, lo que a consideración de esta colegiatura constituye una suma irrisoria, que ubica a la encartada en el campo de la buena fe, pese a la mora en que incurrió.

5. De la indemnización por despido injustificado

En los eventos como el presente, se ha dicho reiteradamente que corresponde al trabajador demostrar la ocurrencia del despido y, al empleador, probar que el finiquito laboral estuvo amparado en una justa causa establecida por la ley o en un modo legal.

Al respecto, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral en sentencia SL1680-2019, señaló:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciernen a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral,** no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:*

(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)”. (Negrilla y subrayado por esta Sala).

Por lo anterior es pertinente establecer las prórrogas dentro de la relación contractual declarada, en el presente asunto, para determinar la fecha legal de terminación del contrato, y si esta se dio de acuerdo a lo estipulado en el artículo 46 del CST, que, sobre el contrato a término fijo, indica:

“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.*

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.” (Subrayas y negrillas de la sala)

En el expediente tenemos que el contrato de trabajo a término fijo celebrado por las partes (f° 71), tiene como fecha de inicio el 1° de diciembre de 2010, y como fecha de terminación el 28 de febrero de 2011, es decir, una duración de 3 meses, contrato que, de acuerdo con la declaratoria de unidad contractual se prorrogó de la siguiente manera:

- Primera prórroga del 1° de marzo al 31 de mayo de 2011
- Segunda prórroga del 1° de junio a 31 de agosto de 2011
- Tercera prórroga del 1° de septiembre al 30 de noviembre de 2011
- Cuarta prórroga del 1° de diciembre de 2011 al 30 de noviembre de 2012
- Quinta prórroga del 1° de diciembre de 2012 al 30 de noviembre de 2013
- Sexta prórroga del 1° de diciembre de 2013 al 30 de noviembre de 2014
- Séptima prórroga del 1° de diciembre de 2014, al 30 de noviembre de 2015. Y,
- Octava prórroga del 1° de diciembre de 2015 al 30 de noviembre de 2016.

Entonces, al haber la demandada terminado el contrato de trabajo el 14 de junio de 2016 (f°83), conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 24 de la ley 789 de 2002, la demandada se condenará a pagar el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato; qué, como se dijo se extendía hasta el 30 de noviembre de 2016, lo que equivale a la suma de **\$3.792.002.**

6. Indexación.

Recuerda la Sala que en sentencia como la CSJ SL359-2021 se precisó que la indexación es una garantía constitucional que permite el mantenimiento del poder adquisitivo constante. Por ende, si la deudora no paga a tiempo la acreencia laboral a su cargo, debe indexarla para poder cumplir con la integralidad del pago, de lo contrario, el mismo resulta incompleto, puesto que desconoce la devaluación del valor del crédito por

razón del transcurso del tiempo, sentencia reiterada además en la SL1162-2023, en la que además se precisó:

*“En este punto, se advierte que, **si bien dicho ajuste no hizo parte de las pretensiones del escrito inicial, lo cierto es que su imposición oficiosa es viable comoquiera que la indexación no comporta una condena adicional a la requerida.** Así lo explicó esta Sala en sentencia CSJ SL359-2021” (negrilla por fuera del texto original).*

Con lo dicho hasta aquí, se ordenará que las sumas adeudadas deben pagarse debidamente indexada a la fecha de pago, de conformidad con la siguiente fórmula:

$$VA = VH \times \frac{IPC \text{ Final}}{IPC \text{ Inicial}}$$

Donde:

VA = Valor actualizado

VH = acreencias debidas

IPC Final= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en el que se efectuará el pago.

IPC Inicial= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes de causación de cada una de las acreencias adeudadas.

7. De las Excepciones

Como quiera que se tuvo por no contestada la demanda por parte de Colviseg del Caribe Ltda, no hay excepciones que estudiar.

Vale precisar que si bien el apoderado judicial de la encartada en la sustentación del recurso de apelación, aduce que erró el *a quo* en declarar probada de oficio la excepción de prescripción; una vez escuchada la sentencia, no se evidencia que el juez hubiera efectuado tal declaración, por lo que no se hace estudio alguno en ese aspecto.

Al revocarse la sentencia acusada, conforme al numeral 4° del artículo 365 del Código General del Proceso aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condena a la parte vencida a pagar las costas por ambas instancias.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Revocar los numerales “*primero*”, “*tercero*” y “*cuarto*” de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, expedida el 25 de enero de 2018, los cuales quedaran así:

“Primero: declarar que entre Ricardo David Samper Maestre y la sociedad Colviseg del Caribe Ltda existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 1° de diciembre de 2010 y terminó el 14 de junio de 2016.

Tercero: Condenar a la demandada Colviseg del Caribe Ltda, a pagarle a Ricardo David Samper Maestre, debidamente indexados a la fecha de pago los siguientes valores y conceptos:

3.1. Salarios: \$330.373

3.2. Auxilio de cesantías: \$49.775

3.3. Intereses sobre las cesantías: \$175,26

3.4. Primas de Servicios: \$49.775

3.5. Vacaciones: \$24.886

3.6. Indemnización por despido injusto: \$3.792.002

Cuarto: Absolver a la demandada de las restantes pretensiones de la demanda”.

SEGUNDO: Confirmar la sentencia apelada en los restantes numerales.

TERCERO: Condenar a la demandada a pagar las costas del proceso, fijese por concepto de agencias en derecho por esta instancia la

suma equivalente a 1 SMLMV. Líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

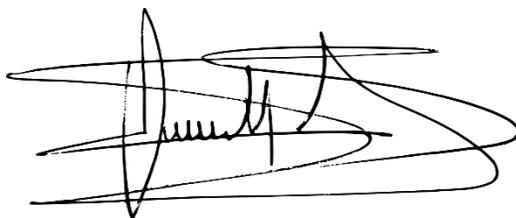
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado