

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., veinticinco (25) de agosto de dos mil veintidós (2023).

**Referencia:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** JULIO ALBERTO ROMERO ASCANIO  
**Demandado:** DUSAKAWI EPS-I  
**Radicación:** 20001 31 05 003 2016 00281-01.  
**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 18 de diciembre de 2017.

#### I. ANTECEDENTES

El demandante a través de apoderado judicial, promovió demanda laboral en contra de La Asociación de Cabildos Indígenas del Cesar y La Guajira, en adelante, DUSAKAWI EPS-I<sup>1</sup>, para que se declare la existencia de una relación laboral que se rigió por un único contrato de trabajo, desde del 6 de agosto de 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, 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, las desmejoras de salarios, las cesantías, intereses de las cesantías, primas de servicios y vacaciones insolutas; así como la indemnización por despido injusto, indemnización por falta de

---

<sup>1</sup> PDF, 01Demanda. C01Principal. 01PrimerInstancia. Expediente Digital.

pago o sanción moratoria por el no pago del mayor valor de los salarios (artículo 65 del CST y la SS), indemnización por falta de pago o sanción moratoria por la no consignación del auxilio de cesantías a un fondo privado, más las costas y agencias en derecho que se causen.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 6 de agosto de 2012, se vinculó mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con DUSAKAWI EPS-I, para desempeñar el cargo de «*auxiliar contable*», en las instalaciones de la asociación, con un salario de \$889.197.

Adujo que en dicho contrato se pactó como fecha de terminación, el 28 de diciembre de 2012; y que 10 días más tarde el 8 de enero de 2013, las mismas partes suscribieron contrato de No. 062 de 2013, en las mismas condiciones pactadas en el contrato anterior, pero con un incremento salarial de \$1.090.500., cuya fecha de terminación sería el 4 de abril de 2013.

Refirió que, el 5 de abril de 2013, la asociación demandada, decidió prorrogar el contrato No. 062, hasta el 25 de diciembre de la misma calenda, indicando que más tarde, el 13 de noviembre de 2013, DUSAKAWI EPS-I, a través del Jefe de Recursos Humanos, la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo y dar por terminado el vínculo laboral, a partir del día 25 de diciembre el mismo año, como efectivamente ocurrió.

Agregó que, a los pocos días, el 9 de enero de 2014, DUSAKAWI EPS-I, lo reincorporó al mismo cargo, mediante contrato No. 005 de 2014, a término fijo inferior a un año, con fecha de culminación del 30 de junio de 2014, y desmejoró su salario al establecer la suma de \$972.000., suma inferior a la que venía devengando que era de \$1.090.500.

Relató que el día 15 de mayo de 2014, la demandada, lo notificó nuevamente de su decisión de no prorrogar el contrato, y confirmando que este terminaría en la fecha antes pactada, es decir, el 30 de junio de 2014; sin embargo, contrario a esta notificación, DUSAKAWI EPS-I, prorrogó el contrato No. 005 de 2014, hasta el 22 de diciembre de 2014.

Indico, que nuevamente la demandada, le notificó el 10 de noviembre de 2014, que el contrato No. 005 de 2014, prorrogado hasta el

22 de diciembre del mismo año, ya no terminaría en esa fecha, sino que continuaría hasta el 31 de diciembre de 2014, fecha en que la demandada lo dio por terminado injustamente.

Manifestó que la demandada nunca le pagó la desmejora salarial, y prestaciones sociales con relación al mayor valor que debía remunerársele a partir del 9 de enero de 2014 y hasta la fecha de la terminación, tales como: cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, y primas de servicios. Y pese a que la terminación del contrato fue injusta, nunca se le reconoció ni pago la indemnización correspondiente.

Finalizó, arguyendo que el 5 de octubre de 2016, presentó reclamación administrativa ante DUSAKAWI EPS-I, solicitando el reconocimiento y pago de la reliquidación de los salarios y prestaciones sociales causados durante la relación laboral; al igual que la indemnización por despido unilateral e injustificado por el no pago oportuno de la totalidad de las prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo y por la no consignación anualizada y oportuna de las cesantías e intereses en un fondo privado.

Reclamación, ante la cual el 25 de octubre de 2016, la demandada respondió indicando que se encontraban a paz y salvo con cualquier emolumento derivado de dicha relación laboral, y que cada concepto en su momento fue liquidados y cancelados conforme a derecho.

Al contestar la demanda la asociación **DUSAKAWI EPS-I<sup>2</sup>**, se opuso a las pretensiones de la misma, acepto la mayoría de los hechos y negó algunos, alegando que, al terminar cada contrato suscrito con el actor, se realizó su debido preaviso y liquidación y pago de acreencias laborales correspondiente; precisó que cada contrato fue autónomo e independiente, con su respectivo termino conforme a derecho. Aclaró que nunca hubo desmejora salarial, toda vez, que cada salario se negoció y pactó previa firma del contrato.

Para enervar las pretensiones de la demanda propuso en su defensa las excepciones de «*Inexistencia de la obligación*»; «*Falta de causa jurídica*»;

---

2 PDF, 11ContestaciónDemanda. C01Principal. 01PrimeraInstancia. Expediente Digital.

«Cobro de lo no debido», «buena fe», «falta de causa para pedir» y «prescripción».

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo del 18 de diciembre de 2017<sup>3</sup>, resolvió:

**“PRIMERO:** Declarar que entre las partes señor JULIO ROMERO ASCANIO y DUSAKAWI EPS-I, existieron sendos contratos de trabajo.

**SEGUNDO:** Declarar probada la excepción de Inexistencia de la Obligación planteada por la parte demandada.

**TERCERO:** Absolver a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

**CUARTO:** Condénese en costas a la parte demandante. Fíjese como agencias en derecho la suma de \$300.000”.

Como sustento de su decisión<sup>4</sup>, señaló que el demandante no probó, que durante los periodos de tiempo en que no existía contrato vigente entre las partes, el trabajador hubiera prestando sus servicios personales a la demandada; mientras que esta si soportó el haber preavisado al actor respecto de la terminación de cada uno de los contratos de trabajo que suscribió con el demandante, por lo que se acreditaron la existencia de 3 contratos de trabajo a término fijo y no uno único e indefinido como lo pretende el actor.

Consecuentemente con lo anterior, tampoco declaró la desmejora salarial deprecada, toda vez que el salario de cada uno de los contratos fue pactado de común acuerdo entre las partes y ninguno fue menor al mínimo legal, de acuerdo con los lineamientos jurisprudenciales en esa materia.

Así mismo, indico que la demandada, probó que cada uno de los contratos celebrados con el actor, se liquidó conforme a la ley, sin adeudarse prestación salarial alguna, y expuso que, se encuentran debidamente acreditados el pago de aportes a la seguridad social integral y los depósitos de las cesantías en el respectivo fondo; descartando por

---

3 PDF, 20ActaAudienciaFallo. C01Principal. 01PrimeraInstancia. Expediente Digital.

4 MP3, 19AudienciaFallo. Ibídem.

decantación el estudio de cualquier indemnización o sanción por el no pago de estos emolumentos, deprecado por el actor.

Con respecto a la indemnización por despido sin justa causa, indicó que no se probó que la relación laboral se terminara por razón distinta a la expiración del plazo fijo pactado, hecho respaldado con el preaviso que reposa en el plenario.

### III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la apoderada judicial de la parte **demandante** interpuso recurso de apelación<sup>5</sup>, con el que imploró la revocatoria total de la sentencia, atacando directamente el numeral 2° de su parte resolutive que declaró probada la excepción de «*inexistencia de la obligación*» al considerar que el juez no valoró adecuadamente las pruebas que se arrimaron al dossier de la demanda, y que demuestran contrario a la decisión, que DUSAKAWI EPS-I, si existió un único contrato de trabajo y que despidió al demandante sin justa causa, abusando de la modalidad de contratación a término fijo inferior a un año, soportados en contratos, cartas de preavisos y prorrogas de los mismos, que sirvieron para desmejorar el salario del actor y con ello atentaron contra su estabilidad laboral y violaron su derecho fundamental al trabajo.

De igual forma reprochó que exonerara a la demandada del reconocimiento de las desmejoras salariales a que tiene derecho su representado, como al pago de todas las acreencias salariales a que tiene derecho durante todo el interregno laboral, y peor aún el negar las sanciones moratorias ordinaria y extraordinaria que la ley establece en estos casos. Por último, pidió se absuelva de la condena en costas.

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

---

5 MP3, 19AudienciaFallo. C01Principal. 01PrimeraInstancia. Expediente Digital.

#### 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; o si por el contrario **iii)** deben declararse probadas las excepciones invocadas por la demandada.

##### 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 rememorar 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 -cuya copia 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, sus respectivas prorrogas, ni la actividad desarrollada por el actor y los salarios pactados en cada uno de ellos; 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 tres contratos a término fijo inferior a un año, celebrados entre Julio Alberto Romero Ascanio y la demandada, para desempeñar el cargo de «auxiliar contable»,

de la asociación DUSAKAWI EPS-I, de los cuales se extrae la siguiente información:

N° DE CONTRATO	FOLIO <sup>6</sup>	INICIO	TERMINACIÓN
<b>130 de 2012</b>	19 al 20	06/08/2012	28/12/2012
<b>062 de 2013</b>	33 al 34	08/01/2013	04/04/2013
Prorroga	36 y 42	05/04/2013	25/12/2013
<b>005 de 2014</b>	56 al 58	09/01/2014	30/06/2014
Prorroga	59 y 65	01/07/2014	31/12/2014

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 ejerció funciones de “**auxiliar contable**” situación fáctica que evidencia la equivocación del *a quo*, al considerar la existencia de tres (3) 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 10 días y entre la finalización del “*segundo*” y el inicio del “*tercer contrato*” solo pasaron 14 días, desarrollando el trabajador por espacio de 2 años siempre la función de “**auxiliar contable**”.

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 tres diferentes vínculos, cuando debió entender que verdaderamente hubo un único contrato de trabajo a término fijo que inició el 6 de agosto de 2012 y terminó el 31 de diciembre de 2014.

---

6 PDF, 11ContestacionDemanda. C01Principal. 01PrimeraInstancia. Expediente Digital.

## 2. De la prescripción en materia laboral y su interrupción

El artículo 151 del Código Procesal del Trabajo, prevé que el término de prescripción de las acciones jurídicas establecidas legalmente para reclamar los derechos laborales es de tres años, que se contabilizan desde que la obligación se haya hecho exigible, pudiendo ser interrumpido con el simple reclamo del trabajador, por un lapso igual.

En cuanto a la interrupción, el artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo señala que esta se da por una sola vez, debiendo contabilizarse de nuevo el término de prescripción a partir del reclamo realizado por el trabajador, por un tiempo igual al señalado, es decir tres años.

En el expediente obra reclamación administrativa radicada, el 5 de octubre de 2016<sup>7</sup>, mediante la cual el actor, exigió el reconocimiento y pago de la reliquidación de salarios, prestaciones sociales, indemnización por despido injusto, y por la no consignación oportuna de las cesantías a un fondo y por la no realización de aportes al sistema general de seguridad social con el ingreso real como base de cotización, presentó al demanda el 13 de diciembre de 2016 (f° 40), notificando personalmente a la demandada el 3 de mayo de 2017 (f° 56), es decir dentro del año siguiente a la notificación por estado del auto admisorio de la demanda (15 de febrero de 2017 – f° 49).

En vista de lo anterior, se declarará probada parcialmente la excepción de prescripción respecto de todo aquello que se hizo exigible con anterioridad al 5 de octubre de 2013, dado que el fenómeno se interrumpió con la reclamación que se presentó el 5 de octubre de 2016.

Es de aclarar que, respecto del auxilio de cesantías, el término prescriptivo inicia a contabilizarse una vez termina la relación laboral<sup>8</sup> que en nuestro caso lo fue el 31 de diciembre de 2014, y en el caso de las vacaciones, como estas son exigibles una vez venza el año que tiene el empleador para concederlas<sup>9</sup>, para todos los efectos el término de prescripción es de 4 años.

---

7 Folio 18. PDF, 03AnexosDemanda. C01Principal. 01PrimeraInstancia. Expediente Digital.

8 Sentencia 67636 del 21 de noviembre de 2018 con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

9 sentencia 46704 del del 26 de octubre de 2016 con ponencia del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga.

### 3. De la desmejora 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.**”

Ahora, la norma sustantiva no contempla justas causas para desmejorar condiciones laborales, lo que permite la ley es revisar el contrato de trabajo cuando se presenten situaciones especiales. Y, es por ello que el artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que el contrato puede ser revisado en los siguientes casos:

*“**Todo contrato de trabajo es revisable** cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor”. (negrilla por fuera del texto original).*

Por otra parte, 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*”.

En el presente asunto, se tiene que el contrato de trabajo celebrado entre Julio Alberto Romero Ascanio y DUSAKAWI EPS-I, inició el 6 de agosto de 2012, con un salario mensual de **\$831.397**, más auxilio de transporte, y se pactó para desempeñar el cargo de «Auxiliar Contable», según se acredita en el contrato No. 130 de 2012<sup>10</sup>.

---

10 Folios 19 al 21. PDF, 11ContestacioDemanda. C01Principal. 01PrimeraInstancia. Expediente Digital.

Así mismo, el contrato en mención se modificó el 8 de enero de 2013<sup>11</sup>, incrementando el salario mensual a la suma de **\$1.020.000**, más auxilio de transporte, como se avizora en el contrato No. 063 de 2013, en que se mantuvieron las mismas condiciones del cargo, horario y lugar para desempeñarlo; sin embargo a partir del 9 de enero de 2014<sup>12</sup>, se disminuyó el salario mensual a la suma de **\$900.000**, más auxilio de transporte; sin embargo, esa disminución obedeció a la voluntad del trabajador, pues al suscribir este ultimo contrato aceptó las condiciones ahí planteadas por su empleador, dentro de los que se encontraba el valor del salario, suma superior al salario mínimo legal mensual vigente para el año 2014, que lo era en la suma de \$616.000, 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.

Así las cosas, se confirma la decisión en el sentido de absolver a la demandada del pago del reajuste salarial pretendido, al no evidenciarse una desmejora salarial. No así respecto de los salarios dejados de percibir correspondientes al interregno del 26 de diciembre de 2013 al 8 de enero de 2014, por la suma de **\$476.000**, pues los causados entre el 29 de diciembre de 2012 al 8 de enero de 2013, como se dijo se encuentran afectados por el fenómeno de la prescripción, al haber surgido con anterioridad al 5 de octubre de 2013.

#### **4. 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 de los salarios certificados por la demandada a folio 41 así:

- Del 6 de agosto de 2012 hasta el 18 de diciembre del mismo año, la suma de \$899.197
- Del 8 de enero al 25 de diciembre de 2013, la suma de \$1.090.500

---

<sup>11</sup> Folios 33 al 35. *Ibidem.*

<sup>12</sup> Folios 56 al 58. *Ibidem.*

- Del 9 de enero al 31 de diciembre de 2014 en la suma de \$972.000.

Teniendo en cuenta lo anterior, la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones por los días dejados de cancelar es como sigue:

- **Auxilio de Cesantías:** \$67.385
- **Intereses sobre las Cesantías:** \$539.08
- **Primas de Servicios:** \$42.408
- **Vacaciones:** \$33.692

##### **5. De la indemnización moratoria y sanción por no consignación de las cesantías.**

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 tuvieren 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 Romero Ascanio, la suma de **\$586.332**, 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.

## **6. De la sanción por no consignación de las cesantías.**

El numeral 3° del artículo 99 de la ley 50 de 1990, dispone que *“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”*.

Con relación a esta sanción y acorde a lo establecido por la H. Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL3284-2021, sobre que esta se causa por la falta de consignación del valor pleno del auxilio de cesantías y también, por su aporte deficitario o parcial, como se dijo, entre otras, en la sentencia de casación CSJ SL4663-2021, que estableció:

*“Ahora, en punto a la pretensión de indemnización por no consignación de cesantía (artículo 99 de la Ley 50 de 1990), debe precisarse que dicha sanción opera no solo en los casos en que el empleador no realiza la consignación, sino también cuando lo hace de manera deficitaria o parcial porque, por ejemplo, no tiene en cuenta el salario realmente devengado por el trabajador, como sucedió en este caso, conforme se ha explicado por ejemplo en la sentencia CSJ SL403-2013, reiterada en la CSJ SL1451-2018.”*

En caso bajo análisis, al haberse declarado en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formas, la existencia de un único contrato de trabajo que inició el 6 de agosto de 2012 y terminó el 31 de diciembre de 2014, se evidencia que para la encartada surgió la obligación de consignar las cesantías causadas en el año 2012 a más tardar el 15 de febrero de 2013, y a más tardar el 15 de febrero de 2014, las causadas en el año 2013, obligación que no cumplió la demandada, pues no aportó prueba alguna con la que acreditara esas consignaciones; sin embargo, no se impondrá esta sanción toda vez que no se evidencia mala fe en la conducta desplegada por la empleadora, pues obró con la convicción de nada deber, lo anterior se demuestra con la finalización de cada contrato, pago al trabajador su liquidación correspondiente, razón esa por la que se absuelve.

## 7. 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 aseveración, 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, tiene como fecha de inicio el 6 de agosto de 2012, y como fecha de terminación el 28 de diciembre de 2012, es decir, una duración de 4 meses y 22 días, contrato que, de acuerdo con la declaratoria de unidad contractual se prorrogó de la siguiente manera:

- Primera prorroga del 29 de diciembre de 2012 al 19 de abril de 2013
- Segunda prorroga, del 20 de abril de 2013 al 10 de septiembre de 2014. Y,
- Tercera prorroga, del 11 de septiembre de 2014 al 1° de febrero de 2015.

Entonces, al haber la demandada terminado el contrato de trabajo el 31 de diciembre de 2014, 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; que, como se dijo se extendía hasta el 1° de febrero de 2015, lo que equivale a la suma de **\$1.054.000.**

## **8. Indexación.**

Al respecto, debe precisarse que, si bien en la demanda no se pretendió la indexación de las condenas, 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.

## **9. De las Excepciones**

Dadas las resultas del proceso, al declararse la existencia del contrato de trabajo pretendido por el actor e imponerse condenas en contra de la pasiva, se declara no probadas las excepciones de «*Inexistencia de la obligación*»; «*Falta de causa jurídica*»; «*Cobro de lo no debido*», «*buena fe*» y «*falta de causa para pedir*».

La excepción de prescripción, tal y como se dispuso en párrafos anteriores de declarar probada respecto de los derechos que se hicieren exigibles antes del 5 de octubre de 2013, al haberse interrumpido dicho fenómeno con la reclamación administrativa presentada el 5 de octubre de 2016.

Al revocarse en su totalidad 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 N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: Revocar** la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, expedida el 18 de diciembre de 2017.

**SEGUNDO: Declarar** que entre Julio Alberto Romero Ascanio y la Asociación de Cabildos Indígenas del Cesar y La Guajira, DUSAKAWI EPS-I, existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 6 de agosto de 2012 y terminó el 31 de diciembre de 2014.

**TERCERO: Condenar** a la Asociación de Cabildos Indígenas del Cesar y La Guajira, DUSAKAWI EPS-I, a pagarle a Julio Alberto Romero Ascanio, debidamente indexados los siguientes valores y conceptos:

**3.1. Salarios:** \$476.000

**3.2. Prima de servicios:** \$42.408

**3.3. Auxilio de Cesantías:** \$67.385

**3.4. Intereses sobre las Cesantías:** \$539,08

**3.5. Compensación de vacaciones en dinero:** \$33.692

**3.6. Indemnización por despido injusto:** \$1.054.000.

**CUARTO: Declarar** probada parcialmente la excepción de «prescripción» y no probadas las restantes excepciones propuestas por la demandada.

**QUINTO:** Absolver a la demandada por las restantes pretensiones.

**SEXTO: 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.

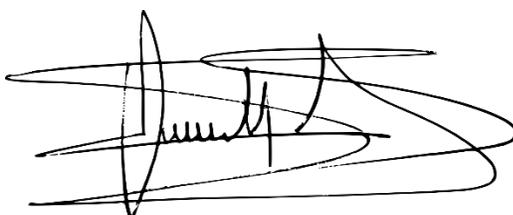
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Intervinieron los Magistrados,



**EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA**

Magistrado Ponente



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado