



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, veintisiete (27) de abril de dos mil veintitrés (2023)

| | |
|---------------------------|--|
| DEMANDANTE | Luis Alfonso Cárdenas Martínez |
| DEMANDADA | Guardianes Compañía Líder de Seguridad Limitada |
| TRIBUNAL DE ORIGEN | Sala cuarta (04) de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali |
| JUZGADO DE ORIGEN | Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali |
| RADICADO | 76001-31-05-002-2016-00581-01 |
| TEMAS | Tipos de contrato- Prestaciones sociales |
| CONOCIMIENTO | Consulta |
| ASUNTO | Sentencia segunda instancia ¹ |

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Luis Alfonso Cárdenas Martínez contra Guardianes Compañía Líder de Seguridad Limitada.

ANTECEDENTES

Luis Alfonso Cárdenas Martínez demanda a Guardianes Compañía Líder de Seguridad Limitada, con el fin de que se declare: **i)** que entre las partes existió un contrato por duración de la obra o la labor contratada desde el 01 de enero de 2005 hasta el 30 de noviembre de 2013. Consecuencialmente, deprecia el pago de: **ii)** indemnización moratoria por falta de pago oportuno y completo de salarios, prestaciones sociales, tales como cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y primas, con sus respectivos intereses de conformidad con el artículo 65 del CST; **iii)** pago de prestaciones sociales que debieron ser canceladas en la fecha en que terminó la relación laboral: vacaciones del 01 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012 y del 01 de enero de 2013 al 30 de noviembre de 2013, cesantías correspondientes al 01 de enero de 2013 al 30 de noviembre del 2013, intereses a las cesantías correspondientes al periodo del 01 de enero de 2013 al 30 de noviembre de 2013, prima de junio de 2013 al 30 de noviembre de 2013; **iv)** indemnización moratoria por no pago de cesantías a la fecha en que se terminó el contrato; **v)** indemnización por despido sin justa causa; **vi)** indexación de los valores; **vii)** costas y agencias en derecho².

¹ -No 72- Control estadístico por secretaría.

² 0176001310500220160058100ExpedienteDigital fls.6/7.



Fundamentó sus pretensiones en que suscribió contrato de trabajo por duración de la obra o la labor contratada con la demandada desde el 01 de enero de 2005, para desempeñarse como guarda de seguridad. La jornada laboral era de doce horas, en diferentes turnos comprendidos entre las 6:00 horas hasta las 18:00, y de las 18:00 hasta las 6:00. Dichos turnos eran todos los días incluyendo sábados, domingos y festivos. El último salario devengado fue de novecientos noventa y tres mil novecientos treinta y un pesos (\$993.931), el cual no reflejaba las horas extras laboradas. Desempeñó su labor en la Cruz Roja Internacional, Serviteca Cañaveralejo, Serviteca Ciudad jardín, Tránsito de Sameco, Metrocali, Fiscalía, Secretaría de Cultura entre otros lugares de la ciudad de Cali. El 28 de noviembre de 2013, la empresa demandada informa al demandante que el 30 de esa calenda finaliza el contrato pues finalizaba el propio con la Fiscalía. Renunció, laborando al 30 de noviembre de 2013, ya que esas fueron las indicaciones dadas por su entonces empleador, quien le indicó que pasaría trabajar con la empresa Seguridad Occidente LTDA, y que si no renunciaba entonces no podría ser contratado por ésta última. La demandada le adeuda las prestaciones sociales³.

Guardianes Compañía Líder de Seguridad Limitada ⁴ se opuso a las pretensiones de la demanda. Admite la relación laboral, afirmando haber pagado a satisfacción del trabajador y sin reclamo alguno, las acreencias laborales. La relación se rigió por un contrato de trabajo por obra o labor que finalizó al haber finiquitado la obra a la cual estaba ligado. Niega extremos laborales, indica que el último contrato fue del 01 de diciembre de 2014 hasta el 15 de septiembre de 2016. En 2011 se prestó servicio al Municipio de Cali - Secretaría de Cultura, terminando el 17 de noviembre de 2011. Desde el 26 de mayo de 2017 entró en proceso de reorganización. Siempre obró con buena fe. Excepcionó: pago de los derechos legalmente causados, inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada, falta de título y causa en el demandante, compensación, buena fe y prescripción.

Sentencia de primera instancia⁵

El 30 de octubre de 2022, el Juzgado Segundo Laboral del Cto. de Cali, profirió sentencia, cuya parte resolutive, según acta en que se documentó lo actuado, es del siguiente tenor:

“PRIMERO) ABSOLVER a la sociedad GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA, de todas y cada una de las pretensiones que ha formulado el señor LUIS ALFONSO CÁRDENAS MARTÍNEZ, de condiciones civiles conocidas en Autos.

SEGUNDO: Se CONDENE en COSTAS, a la parte vencida en juicio.”

³ 0176001310500220160058100ExpedienteDigital fls.5/6
40176001310500220160058100ExpedienteDigital fls.78/88
5 0176001310500220160058100ExpedienteDigital fls.197/198



El proceso fue remitido en **consulta**.

Alegatos en esta instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia⁶, ninguna de las partes lo describió.

CONSIDERACIONES

La competencia de la Sala está dada por el art.69 del CPTSS.

Los problemas jurídicos a resolver en esta instancia consisten en establecer si entre las partes existió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor entre el 01 de enero de 2005 y el 30 de noviembre de 2013, por el contrario, la relación estuvo regida por diversos contratos bajo esta modalidad, como lo advierte la pasiva. De haber lugar a ello, se determinará si hay o no lugar al pago de los diferentes conceptos pretendidos en la demanda.

No se discute el carácter laboral de la relación como quiera que se este elemento ha sido aceptado por la parte demandada, como tampoco se discute la modalidad contractual escogida con las partes, no pudiendo la Sala controvertir lo acordado por ellas en esa materia, salvo que se acredite la vulneración de derechos mínimos del trabajador, lo que no se aprecia en el caso, según se explicará en líneas posteriores.

Generalidades de los temas a tratar:

Contrato de trabajo. Duración (obra o labor- término indefinido)

Respecto de cómo deben celebrarse los contratos de trabajo en general, el art. 37 del CST establece:

“ARTICULO 37. FORMA. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario”

En cuanto a su duración dispone el art. 45 del CST:

“ARTICULO 45. DURACIÓN. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”



En caso de no establecerse o cumplirse con los requisitos legales para la configuración de una duración diferente, se entiende que el contrato se ha presentado a término indefinido, de conformidad con el artículo 47 del CST, que en lo que interesa, regla:

“ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA. 1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido (...).”

La legislación laboral no ha establecido la necesidad de pactar el contrato de obra por escrito, pudiendo ser verbal, siendo su elemento definitorio el objeto del mismo. En palabras de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2600-2018:

“En el orden propuesto, podría decirse que en el ordenamiento laboral colombiano la regla general es la libertad de forma, es decir, las partes pueden exteriorizar su voluntad en cualquier forma (verbal o escrita), y solo excepcionalmente, cuando por razones de seguridad en las transacciones jurídicas o para proteger a la parte débil de la relación, el legislador establece una determinada formalidad, las partes deben avenirse a su cumplimiento a fin de que el acto jurídico sea válido. Se sigue entonces, que libertad de forma es la regla general para la existencia y validez de los actos y contratos, y la excepción son las formalidades ad solemnitatem establecidas por el legislador.

Si esto es claro, fácilmente se advierte que la razón no está de lado del recurrente, pues en relación con los contratos de trabajo según su duración, la ley solo exige para el contrato laboral a término fijo su celebración por escrito (art. 46 CST); las demás modalidades se perfeccionan por el simple consentimiento”

En ese sentido ha profundizado la sentencia SL 4936 de 2021:

“Cuando se pacta por duración de la obra, ha reiterado esta Corporación que no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida (CSJ SL2176-2017, CSJ SL2600-2018); es decir, en oposición a lo discutido por la censura, la naturaleza de la labor es solo uno de los criterios que permiten establecer este tipo de contratación, por duración de la obra o labor, pero no es exclusivo ni excluyente, como lo pretende hacer ver en la sustentación de los cargos, ni las funciones a desempeñar tienen la virtualidad de restarle validez al acuerdo (...).”

Terminación del contrato de trabajo - Causales objetivas- Contrato obra-labor.

El art. 61 del CST es del siguiente tenor:

“ARTICULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>



1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. (subrayado propio)"

Para lo que interesa, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL660-2023 sostuvo:

"cuando se acude a esta clase de contrato, se entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas o, en otros términos, que la fecha de finalización es determinable y depende de la culminación de la obra o la tarea contratada (CSJ SL39050-2013).

Adicionalmente, se debe destacar que la Corte ha orientado que la expiración del vínculo comercial entre las sociedades, es asimilable a la terminación de la labor pactada, lo que se constituye en razón suficiente para que se finiquiten los contratos de trabajo que derivaban de aquella o que tenían su razón de ser en el pacto entre las empresas (CSJ SL15170-2015)"

Sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T

El Art. 65 del CST dispone:

"1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, 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, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

...



PARÁGRAFO 2o. Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente".

Esa norma anterior a que refiere el parágrafo dos, consagró:

"1. 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".

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia expresó en sentencia SL4256 de 2022⁷:

"(...) En esa medida, tales sanciones encuentran cabida cuando en el marco del proceso, el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta, que razonablemente lo hubieren llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual, de acreditarse, conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, y en este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos legales referidos (CSJ SL3288-2021). Lo anterior, debido a que es el empleador quien debe asumir la carga de probar que obró sin intención fraudulenta (SL199-2021)". (subraya nuestra)

Previamente, en sentencia de radicado 37288 de 2012, sostuvo:

*"(...) se tiene que el examen de la buena fe del empleador ante el incumplimiento en el pago de los salarios y prestaciones que puede dar lugar a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST se ha de hacer, por regla general, teniendo en cuenta las circunstancias presentadas al momento de la terminación del contrato, pues, según esta preceptiva, es el incumplimiento, en dicho momento, el que da lugar a la mencionada condena. No obstante, conviene precisar que si existen mecanismos legales a los cuales puede acogerse la empresa demandada con posterioridad a la terminación del contrato, que puedan favorecerla para el pago de las deudas, dicha situación es un aspecto a tener en cuenta para efectos de establecer la buena fe en su proceder y poner límites a la condena por este concepto; pero, para ello, no basta con que se pruebe que se acogió a tal mecanismo, sino que es menester acreditar, por parte del empleador, que cumplió a cabalidad con las cargas establecidas en dicho proceso para probar su buena fe"*⁸. (subraya nuestra)

Despido indirecto/renuncia inducida

Sea lo primero diferenciar los conceptos de despido indirecto y renuncia inducida, los cuales, como lo ha expresado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, conllevan consecuencias diferentes, en materia de carga probatoria.

⁷ Véase SL009-2023

⁸ La postura adoptada en la sentencia de radicado 37288 de 2012 continúa vigente y ha sido aplicada en posteriores sentencias, como la SL 16280 de 2014, SL1595 de 2020 y SL1639-2022, entre otras



En la SL1705 de 2022 expresó “El despido indirecto es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador”.

En ese sentido, la Alta Corporación expresó previamente en la sentencia SL 4377 de 2020:

“renuncia inducida es aquella decisión que en apariencia es libre y espontánea, pero en la praxis estuvo viciado su consentimiento. Por tanto, en este evento, aunque no se exige que se expongan al momento de terminar la relación los motivos que conducen a renunciar, como ocurre con el despido indirecto, sí corresponde a la parte que la alega, demostrar que su voluntad estuvo viciada por la conducta asumida por el contratante”.

En esta providencia hace cita y transcripción parcial de lo expuesto en la sentencia SL006 de 2001, con reiteración en la SL1352 de 2020, así:

[...] los conceptos “**renuncia inducida** o sugerida” y el “despido indirecto o auto despido”, son totalmente independientes y con caracteres bien definidos.

En el primero de los eventos señalados, la libre y espontánea voluntad del trabajador encaminada a obtener el rompimiento del vínculo contractual, a que debe obedecer toda renuncia, se encuentra viciada por actos externos, tales como la fuerza o el engaño. Actos que, como se ha dicho, cuando provienen del empleador lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento (sent. mayo 31 de 1960, G.J. PAG. 1125). No se requiere, en este caso, que a la terminación del contrato el trabajador manifieste los verdaderos motivos que lo inducen a renunciar; pero, en el eventual proceso sí tiene la carga de demostrar que su voluntad estuvo viciada al momento de romper el vínculo contractual por una cualquiera de estas conductas asumidas por el empleador.

En cambio, el auto despido o **despido indirecto** obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7º decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.

En ambos casos, como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la contingencia de demostrar, o que su real voluntad se vio afectada por actos externos y eficientes de su empleador tendientes a obtener su dimisión y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida; o que, su empleador incurrió en cualquiera de las causales de terminación del contrato contempladas en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, señaladas en la carta de renuncia”. (subraya nuestra)



Caso concreto

Para sustentar su dicho, la parte demandante solicitó práctica de interrogatorio de parte, inspección judicial con exhibición de documentos y prueba testimonial. También aportó como documental:

- a) Certificado de existencia y representación de la demandada⁹.
- b) Certificado expedido por la demandada donde se indica que el demandante trabaja desde el 01 de enero de 2005, por un contrato de obra labor. Expedida el 20 de abril de 2006. Firmada por Eugenia Sánchez Saziga- recursos humanos. Salario devengado \$650.000.¹⁰.
- c) Certificado del 26 de agosto de 2013, expedido por la demandada, firmado por Milena Gallego, de recursos humanos. Se lee tipo de contrato labor contratada, cargo guardia, fecha de ingreso 01 de enero de 2005. Salario base más recargos, para un total de \$993.931¹¹
- d) Fecha del 15 de noviembre de 2011 donde se denota carta de terminación del contrato por finalización del contrato de vigilancia suscrito entre la demandada y el Municipio de Santiago de Cali-Secretaria de Cultura y Turismo. Se indica que la finalización ocurrirá el 17 de noviembre de 2011. Firma Milena Gallego Piedrahita, coordinadora de recursos humanos.¹²
- e) Paz y salvo de retiro personal operativo. Se denotan los datos del trabajador, se indica cómo puesto fiscalía general de la Nación, ciudad Cali, fecha de ingreso 01 de enero de 2005 y fecha de retiro 30 de noviembre de 2013. Motivo de retiro: terminación del puesto. Se hace valoraciones de otras áreas sin novedades¹³.
- f) Certificado expedido por la demandada de fecha del 30 de noviembre de 2013, donde se denota que el contrato de trabajo era de labor contrata, cargo: guarida de seguridad. Fecha ingreso: 01 del enero de 2005. Fecha retiro 30 de noviembre de 2013, motivo terminación del puesto. Firmado por Milena Gallego Piedrahita¹⁴.
- g) Certificado expedido por la demandada de fecha del 26 de agosto de 2013, donde se denota que el contrato de trabajo era de labor contratada, cargo: guardia de seguridad. Fecha ingreso: 01 del enero de 2005. Salario total \$993.931. Firmado por Milena Gallego Piedrahita.¹⁵

⁹ 0176001310500220160058100ExpedienteDigital Fls 12-15

¹⁰ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fl 16

¹¹ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fl 17

¹² 176001310500220160058100ExpedienteDigital fl18

¹³ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fl19

¹⁴ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fl 20

¹⁵ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fl 21



- h) Derecho de petición de fecha del 29 de enero de 2019, donde se solicita el pago de prestaciones, vacaciones y demás derechos laborales. Cuenta con recibido por parte de Guardianes del 30 de esa calenda¹⁶.
- i) Comprobantes de pago, donde se denota pagos realizados por los siguientes periodos; 01/05/2009 al 31/05/2009, 01/02/2009 al 28/02/2009, 01/07/2009 al 31/07/2009, 01/04/2009 al 30/04/2009, 01/07/2009 al 31/07/2009 (nuevamente), 01/06/2010 al 30/06/2010, 01/07/2009 al 31/07/2010, 01/08/2010 al 31/08/2010, 01/02/2011 al 28/02/2011; 01/10/2011 al 31/10/2011, 01/08/2011 al 31/08/2011, 01/06/2011 al 30/07/2011, 01/08/2011 al 31/08/2011, 01/03/2012 al 31/03/2012, 01/01/2012 al 31/01/2012, 01/05/2012 al 31/05/2012, 01/07/2012 al 31/07/2012, 01/07/2013 al 31/07/2013 .Se denota cambio de proyectos, pero no de cargo¹⁷.

Por su parte, la **parte pasiva** al dar respuesta a la demanda solicitó interrogatorio de parte y allegó los siguientes documentos:

- a) Contrato individual de trabajo- duración por labor contratada. Fecha iniciación de labores 01 de diciembre de 2014. No se denota cual era la obra a la cual estaba limitada. Se fijan obligaciones y remuneración mínima y legal. Firmado por el empleador y el demandante¹⁸
- b) Liquidación de fecha del 30 de septiembre de 2016. Proyecto Emcali (aportada dos veces)¹⁹.
- c) Comprobantes de pago, donde se observan pagos realizados por los siguientes periodos: 01/09/2016 al 30/09/2016, 01/09/2016 al 30/09/2016 (diferentes conceptos), 01/06/2015 al 30/06/2015, 01/12/2015 al 31/12/2015, 01/01/2016 al 31/01/2016, 01/06/2015 al 30/06/2015, 01/06/2016 al 30/06/2016, 01/06/2015 al 30/06/2015, 01/01/2015 al 31/01/2015, 01/09/2016 al 30/19/2016, 01/12/2015 al 31/12/2015, 01/01/2016 al 31/16/2016²⁰
- d) Planillas de certificado de aportes entre el 2015 y 2016²¹
- e) Certificado de pagos de cesantías a los periodos 2011, 2012, 2014 y 2015²².
- f) Auto Superintendencia de Sociedades. Proceso en dicha entidad²³

¹⁶ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fls 22- 23

¹⁷ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fls 24- 42

¹⁸ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fls 89-95 (paginas de reciclaje en medío)

¹⁹ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fl 97 /103

²⁰ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fls 98-102/104-110

²¹ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fls 111-113

²² 176001310500220160058100ExpedienteDigital fl 114-115

²³ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fls 116-145



Posteriormente, el 25 de febrero de 2019, el **apoderado de la demandada** allega documentos, los cuales por haber aceptados y por tanto decretados en audiencia²⁴ se relacionan a continuación:

- a) Comprobante de dispersión por fondos, nomina, donde se nota valor pagado al demandante de fecha 30/01/2014²⁵.
- b) Liquidación del contrato de trabajo de fecha 30/11/2013, proyecto fiscalía, motivo de retiro voluntario. Se denotan diferentes derechos laborales pagados- con comprobante de pago²⁶.
- c) **Histórico** de pago de planilla desde el 01 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012²⁷.
- d) **Histórico** de pago de planilla desde el 01 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013.²⁸
- e) Certificado de pago de cesantías, años 2011,2012 y 2014²⁹.
- f) Liquidación de fecha del 30 de septiembre de 2016. Proyecto Emcali (aportada nuevamente)- documentos de vinculación posterior al 2013, aportado anteriormente.³⁰

Interrogatorio de parte- declaraciones de terceros.

A fin de formar el convencimiento judicial en torno a los temas asuntos de discusión, se recibieron algunas declaraciones, que ilustraron el proceso, así:

| | |
|--|---|
| <p>Herman Eugenio Muñoz -testigo parte demandante³¹</p> | <p>Guarda de seguridad. Conoce a Luis Alfonso Cárdenas desde el 2005, cuando trabajaba en Guardianes Líder de Seguridad, él señor Alfonso entró a laborar allá como en el 2005 por 8 o 9 años. Dice que él trabajo hasta noviembre de 2013 y que fue despedido injustamente cuando Guardianes perdió el contrato con la Fiscalía, que fue el único despedido en ese momento y a los demás trabajadores les dijeron que fueran a Occidente que allá los recibían para seguir laborando en fiscalía, pero después los llamo Guardianes y les dijo que los iba a demandar porque no tenían por qué firmar contrato con seguridad de Occidente porque Guardianes decía que los iba a reubicar. Dice que se dio cuenta de eso porque la mayoría le contaba eso, incluso dice que a él también le dijeron lo mismo cuando fue a entregar prendas, que lo iban a demandar porque Occidente también lo llamaron de seguridad Occidente para trabajar en la Fiscalía. <u>El señor Luis Cárdenas también fue uno de los que se fue a trabajar a Occidente cuando les dijeron que Guardianes había perdido</u></p> |
|--|---|

²⁴ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fls 175-1777

²⁵ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fl 152

²⁶ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fl 153-154

²⁷ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fls 155

²⁸ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fls 156

²⁹ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fls 157

³⁰ 176001310500220160058100ExpedienteDigital fls 158-173

³¹ 0376001310500220160058100AudioSegundaDeTrámite



| | |
|---|--|
| | <p><u>el contrato con Fiscalía, eso fue en noviembre de 2013, eso fue de un momento para otro. Para noviembre de 2013 Guardianes tenía el contrato con la Fiscalía y posteriormente ese contrato se lo gana Seguridad de Occidente, porque se hace por licitación. Dice que tiene entendido que con la empresa Guardianes todos los contratos son a término indefinido. Cuando entró a Guardianes solo firmó contrato una sola vez, no firmo contratos cada año. Dice que no conoció el contrato que firmó el señor Luis Alfonso, pero que la gente decía que era indefinido. Que él tiene entendido que era contrato indefinido porque no lo llamaban a firmar más contratos. El señor Cárdenas dejó de trabajar con Guardianes cuando se terminó el contrato con Fiscalía y luego se pasó a Seguridad de Occidente por un año. Cuando se finalizó el contrato con Guardianes algunos se les pago unas prestaciones, dice que a él no le dieron un peso y al señor Luis Alfonso dice que a lo mejor le pagarían las prestaciones, pero muchos no quedaron conformes con el pago de las prestaciones. Cuando trabajó con el demandante laboraron en muchos puestos, pero después de que terminó el contrato con Occidente dice que cree que el demandante volvió a laborar con Guardianes.</u></p> |
| Luis Alfonso Cárdenas Martínez-demandante ³² | <p><u>Dice que el contrato de trabajo con Guardianes terminó en noviembre 30 de 2013. Al finalizar el contrato le pagaron la liquidación, pero no quedó conforme con el pago. Luego dice que no le pagaron las prestaciones. Finalizó su trabajo cuando laboraba en un puesto con la Fiscalía, terminó el contrato porque a Guardianes se le terminó el contrato con la Fiscalía, dice que los amenazaron con que si no firmaban contrato con Occidente se quedaban sin trabajo. El contrato que firmó dice que era indefinido, que él leyó el contrato. Las cesantías si se las consignaron en Porvenir. Las primas de servicio también fueron pagadas. Las vacaciones también se las pagaron. De los intereses a las cesantías dice que si se los pagaron. La seguridad social dice que le quedó pendiente que le pagaran los últimos meses, sin precisar cuáles. Dice que si recibió la suma de \$1.294.924 como liquidación del año 2013, pero no está conforme (no expresa la razón de la inconformidad).</u></p> |

Adicionalmente, se resalta que el representante legal de la entidad demandada no compareció a rendir interrogatorio de parte ni justificó su inasistencia, ordenándose presumir ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión, sin precisarlos³³.

Relación laboral -extremos temporales-

Desde el escrito de demanda, la activa sostiene que suscribió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor, haciendo recaer su inconformidad respecto los

³² 0176001310500220160058100ExpedienteDigital fls 193-194

³³ 0376001310500220160058100AudioSegundaDeTrámite



conceptos cuyo pago reclama. Es claro que entre las partes ha existido por lo menos una relación laboral, no existiendo claridad sobre sus extremos temporales o el que el vínculo se haya desarrollado en la ejecución de más de un contrato.

Para resolver, se tiene que, de los documentos aportados por la activa, se concluye que la relación laboral se habría finiquitado en noviembre de 2011. No obstante, de la liquidación aportada por la parte pasiva, en que se relaciona como lugar de trabajo la Fiscalía, se aprecia como fecha inicial el 01 de enero de 2005 y fecha final el 30 de noviembre de 2013. Misma información suministran todas y cada una de las certificaciones expedidas por la demandada. En ese sentido, aplicando la presunción a que se ha hecho referencia, concluye la Sala que entre las partes existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo, entre el 01 de enero de 2005 hasta el 30 de noviembre de 2013.

No halla Sala valores insolutos. El demandante confesó que se le habían pagado todas las prestaciones laborales, descansos remunerados y demás conceptos discutidos inicialmente. Si bien refiere una deuda sobre los últimos periodos en la seguridad social, lo cierto es que eso no fue objeto de demanda y, además, se acreditó su pago.

Se resalta que el demandante afirma haber recibido el valor de la liquidación y si bien manifiesta inconformidad, no hace lo mismo con la causa de su desaprobación, sin que la Sala encuentre error en lo que le fue pagado. Se cuantificó la liquidación con base en el salario devengado, los descansos remunerados debidos, por tanto, no hay lugar a entender causada tampoco la sanción moratoria del art.65 del CST.

Para finalizar este apartado, considera esta Sala que no existen diferencias prestacionales entre un contrato indefinido y por obra o labor contratada, que si bien existen algunas diferencias relevantes como la posibilidad de terminar un contrato por una causal objetiva como lo sería la terminación de la obra o la labor, en cuanto a los derechos laborales generales es el mismo régimen, siendo superfluo en este caso en espacio entrar verificar dicho asunto, máxime cuando el demandante no discute la modalidad contractual escogida por las partes para regir su vinculación laboral.

De la terminación del contrato de trabajo

Si bien se depreca la condena al pago de indemnización por despido sin justa causa y se advierte en el escrito de demanda que su renuncia obedeció a directriz emitida por la empleadora, so pena de no contratarse nuevamente con un tercero, recaía en la parte activa la carga de formar el convencimiento judicial en torno a la presencia de un despido indirecto o una renuncia inducida, sin que se haya aportado prueba alguna que satisfaga este objetivo. Súmese que, en el interrogatorio de parte, el demandante refiere conocer que el contrato con la Fiscalía había finiquitado y que esa era la razón por la cual no había lugar a continuar con el mismo, tratándose de un contrato por duración de la obra o labor, modalidad no discutida en el proceso.

Por lo dicho, se **confirmará** la sentencia conocida en consulta.



EXCEPCIONES

Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por la pasiva.

COSTAS

Sin costas en esta instancia por conocerse el proceso en el grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 30 de octubre de 2022.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Notifíquese por Edicto.

Devuélvase el expediente a la Secretaría de la Sala Laboral del H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali.

Las Magistradas,


MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA


CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia




GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS