



# TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL

Magistrado Ponente: Dr. HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES

CLASE DE PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DECIDE	SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA
RADICADO	44-430-31-89-002-2020-00117-02
DEMANDANTE	• EDWIN FORBES MARTÍNEZ C.C. 1.065.613.197
DEMANDADOS	• LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. "CTLEO" Nit. 800.010.701-1
DEMANDADO SOLIDARIO	• CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED Nit. 860.069.804-2
LLAMADA EN GARANTÍA	• MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A. "MAPFRE SEGUROS" Nit. 891.700.037-9

Riohacha, once (11) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

(Proyecto discutido y aprobado en Sala de la fecha, según Acta N° 013)

## 1. ASUNTO POR RESOLVER.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los Magistrados **PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO**, **LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS** Y **HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**, quien preside en calidad de Ponente, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1º en la que se decide el recurso de apelación formulado por la parte demandada, contra la sentencia dictada en audiencia pública por el **JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MAICAO**, La Guajira, el treinta (30) de agosto de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso Ordinario Laboral que adelanta **EDWIN FORBES MARTÍNEZ** contra **LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. "CTLEO"**, demandado solidario **CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED** llamada en garantía **MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A. "MAPFRE SEGUROS"**.

## 2. ANTECEDENTES.

### 2.1. La demanda.

**EDWIN FORBES MARTÍNEZ** mediante apoderado judicial, instauró proceso ordinario Laboral de Primera Instancia contra **LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. "CTLEO"** y, como solidario a **CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED**, pretendiendo se declare la existencia de varios contratos de trabajo a término fijo de manera constante y sin interrupciones, desde el 6 de

Rdo: 44-430-31-89-002-2020-00117-02  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Ddte: EDWIN FORBES MARTÍNEZ  
Dddo: LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. Y OTROS  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

febrero de 2017 y hasta el 7 de mayo de 2019; que en consecuencia de lo anterior, se ordene el pago de la indemnización por la terminación del contrato sin justa causa, junto con el pago de las prestaciones sociales y vacaciones desde el 8 de marzo de 2019 y hasta el 7 de mayo de 2020; que se condene a los demandados al pago de la indemnización moratoria ordinaria por la no cancelación de salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales y hasta que se verifique el pago, además de la indemnización moratoria especial por la no consignación de las cesantías y los aportes a pensión dejados de pagar.

Como fundamento de las anteriores pretensiones indicó lo siguiente:

Que prestó sus servicios personales para la sociedad LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. (CTLEO), a través de un contrato de trabajo celebrado el 6 de febrero de 2017, el cual se mantuvo en forma ininterrumpida hasta mayo de 2019, en el cargo de TÉCNICO B de reparación.

Que la sociedad CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED era beneficiaria del servicio personal que prestaba, en donde cumplió a cabalidad las funciones del cargo, bajo la dependencia y subordinación por parte del empleador, cumpliendo un horario trabajo y sin ninguna queja, por mal comportamiento.

Que el horario era establecido por el empleador, en los turnos y dentro de las horas señaladas, pudiendo hacer ajustes o cambios, por lo que, era horario era de 7 días de turnos diurnos y descansaba 3, luego 7 días nocturnos y descansaba 4.

Que el jefe inmediato era la señora FABIANNA GIANNINE ESTRADA FERREIRA quien es la gerente suplente de la sociedad y el señor DANIEL GARZÓN como supervisor en CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED.

Que prestó los servicios en el municipio de Albania y la labor se ejecutaba por orden del empleador en las instalaciones o lugares de la empresa CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, quien era beneficiario del servicio personal prestado por el trabajador; que devengaba la suma de \$1.565.000 mensuales.

Que suscribió más de un contrato y el mismo, se dio de manera constante y sin interrupciones, el primero por un año y prorrogado automáticamente, luego en febrero de 2018 suscribió uno a tres (03) meses, el cual se prorrogó automáticamente.

Que en el mes de mayo de 2019 le comunicaron la terminación unilateral del contrato, por haber terminado el período de prueba, sin embargo, ello no corresponde a la realidad, por lo que considera el despido es ineficaz.

Que a la terminación del contrato la sociedad demandada quedó adeudando prestaciones sociales desde el 8 de marzo de 2018 y hasta el 7 de mayo de 2020, entre ellos, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, así como las vacaciones, la indemnización moratoria por el no pago oportuno y por despido injusto.

Que el demandante reiteró al empleador que se le cancelara las prestaciones, salarios y demás emolumentos, pero la entidad hizo caso omiso; que además en septiembre de 2019 elevó solicitud pidiendo piezas procesales, pero inicialmente le fue negado y solo hasta febrero de 2020 le fue entregado lo peticionado.

## **2.2. TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

La demanda fue admitida el 21 de junio de 2021<sup>1</sup> por el JUZGADO PRIMERO CIVIL – LABORAL DEL CIRCUITO DE MAICAO, La Guajira y, se dispuso la notificación a la parte demandada.

**2.2.1. La sociedad LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S**, compareció al proceso y contestó la demanda<sup>2</sup>, con oposición a las pretensiones aduciendo que existieron varias relaciones de trabajo y el contrato terminó por justa causa. Formuló como excepciones las que denominó: i) INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, ii) PAGO, iii) COMPENSACIÓN y iv) PRESCRIPCIÓN.

**2.2.2.** El 28 de abril de 2022<sup>3</sup> se tuvo por contestada la demanda por parte de la sociedad LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S.

**2.2.3. CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED<sup>4</sup>**, dio contestación a la demanda, con total oposición a las pretensiones, por lo que formuló en su defensa las excepciones de: i) COBRO DE LO NO DEBIDO, ii) INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, iii) PRESCRIPCIÓN, iv) FALTA DE CAUSA PARA PEDIR y v) LA GENÉRICA.

Dentro de la contestación solicitó llamamiento en garantía a MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA.

**2.2.4.** Mediante providencia del 31 de agosto de 2022<sup>5</sup>, se tuvo por contestada la demanda por el CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED y se aceptó el llamamiento en garantía.

**2.2.5. MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA<sup>6</sup>**, dio contestación frente a las pretensiones del llamamiento, señalando que la entidad reembolsará

---

<sup>1</sup> Folio 163 y 164 del expediente digital.

<sup>2</sup> Folios 172 y siguientes, ibídem.

<sup>3</sup> Folio 244, ibídem.

<sup>4</sup> Folios 247 y siguientes, ibídem.

<sup>5</sup> Folios 322 y 323, ibídem.

<sup>6</sup> Folios 326 y siguientes, ibídem.

Rdo: 44-430-31-89-002-2020-00117-02  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Ddte: EDWIN FORBES MARTÍNEZ  
Dddo: LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. Y OTROS  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

si a ello hay lugar, de acuerdo a lo establecido en el contrato de seguro. Formuló como excepciones de mérito las que denominó: i) LIMITE DEL VALOR ASEGURADO PACTADO EN LA PÓLIZA DE CUMPLIMIENTO DE GRANDES BENEFICIARIOS, ii) INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN POR EXCLUSIÓN DENTRO DEL CONTRATO DE SEGURO, iii) REDUCCIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN, iv) PRESCRIPCIÓN y, v) GENÉRICA.

Frente a la demanda principal, señaló que no le constan los hechos y deben ser probados, pero igualmente se opuso a las pretensiones, arguyendo en su defensa las siguientes excepciones: **1) INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED POR AUSENCIA DE LA SOLIDARIDAD PRETENDIDA, 2) COBRO DE LO NO DEBIDO, 3) BUENA FE y 4) PRESCRIPCIÓN.**

**2.2.6.** La audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación de litigio y decreto de pruebas, se llevó a cabo el 2 de febrero de 2023<sup>7</sup>.

**2.2.7.** En providencia del 20 de junio de 2023, se remitió el expediente al JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MAICAO, según lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA22-12028.

**2.2.8.** El Juzgado avocó conocimiento el 10 de julio de 2023 y fijó fecha y hora para la audiencia del artículo 80 del C.G.P.

### **2.3. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.**

El Juez de conocimiento profirió sentencia, el treinta (30) de agosto de dos mil veintitrés (2023), en la que declaró no probadas las excepciones formuladas por la parte demandada, pero declaró que entre el señor EDWIN FORBES MARTÍNEZ como trabajador y la demandada LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. existió un contrato individual de trabajo a término fijo de un año, prorrogado de común acuerdo por las partes y el último a término fijo, con fecha de inicio 8 de marzo de 2019 y terminación el 8 de marzo de 2020. En consecuencia de lo anterior, condenó a la demandada al pago de la suma de \$15.546.666 por concepto de indemnización, por la terminación del contrato en forma unilateral por el empleador, pero la absolvió de las demás pretensiones. Por último, declaró que no había solidaridad y eximió a la llamada en garantía, condenando en costas a la parte demandada vencida.

Consideró el juzgado de primera instancia que, se encontraba acreditado que existió un contrato individual de trabajo a término fijo con 3 prórrogas, por lo que no podía entenderse que en el último de ellos, se encontrara el demandante en

---

<sup>7</sup> Folio 368, ibídem.

Rdo: 44-430-31-89-002-2020-00117-02  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Ddte: EDWIN FORBES MARTÍNEZ  
Dddo: LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. Y OTROS  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

período de prueba y de allí que, se impusiera la condena por el despido injusto, la que liquidó desde el 8 de mayo de 2019 y hasta el 8 de marzo de 2020, a razón de \$52.166.66 diarios por 298 días, lo que arrojó \$15.546.666,60.

En cuanto a las pretensiones restantes de la sanción moratoria, el pago de las cotizaciones y pensiones, así como como la reliquidación de prestaciones consideró que no era procedente, dado que la indemnización por despido injusto no incluye liquidar dichos rubos; que en cuanto a la solidaridad reclamada, observados los objetos sociales de las entidades en cuestión, no existe conexidad alguna entre el giro de los negocios, por lo que no se cumplen los requisitos para ello, razón por la que la absolvió y en consecuencia cobijaba a la llamada en garantía.

## **2.3. RECURSO DE APELACIÓN.**

**2.3.1. El apoderado de la parte demandada LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S.** interpuso el recurso de apelación, concretamente en cuanto se consideró que, se trató de un solo contrato con varias prórrogas, pues arguye que se trató de diferentes contratos y cada uno, tuvo una vida jurídica diferente, lo cual asegura se sustenta en una sentencia del 77 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Que en este caso se realizaron tres contratos y las partes aceptaron las condiciones en que se realizaron, entonces no está de acuerdo con que los contratos se prorrogaron; que no se ajusta a derecho pagar salarios por el tiempo restante en que no se cumplió, conforme a las condiciones pactadas en el contrato, por lo que pide que se le revoque la condena impuesta cuanto se omitió declarar la existencia del contrato de trabajo y como consecuencia de ello, no había lugar a la condena en costas.

## **2.4. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA**

Mediante providencia del 27 de septiembre de 2023, se admitió el recurso de apelación y se corrió traslado a las partes para alegar.

El apoderado de **LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S.**, recorrió el traslado, alegando que el juzgado acogió la tesis de la parte demandante sobre la existencia de un solo contrato de trabajo, sin embargo, considera que la decisión no se ajusta a derecho citando la sentencia del 30 de enero de 1996 de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en la que señala que si se firman varios acuerdos de voluntades por separado, no pueden ser desconocidos por el solo hecho de que el trabajador haya sido vinculado para realizar la misma labor, pues asegura que el tercer contrato era independiente y al no haber acreditado su competencia en el cargo, por ello fue despedido.

Solicita que se revoque la sentencia y el pago de los salarios desde el 8 de mayo de 2019 al 8 de marzo de 2020, dado que se produjo una renovación de contratos y no la prórroga de los mismos, como lo entendió el juzgado de primera instancia.

La parte demandante y los restantes demandados, guardaron silencio.

### **3. CONSIDERACIONES**

Preliminarmente debe anotarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió, con el fin que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, por lo que el fallador de segunda instancia, se sujetará al principio de consonancia del artículo 66A, según el cual la decisión se desatará con estricto apego a la materia objeto del recurso de apelación

Por otro lado, se advierte que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo; además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado

#### **3.1. COMPETENCIA**

La señalada conforme al Artículo 15 Literal B Numeral 1 del C.P.T y S.S.

#### **3.2. Problemas Jurídicos**

- ¿Erró el juzgado de primera instancia al declarar la existencia de un contrato de trabajo, o, por el contrario, se trata de tres como lo argumentó la parte demandada?
- ¿Es procedente la indemnización por despido injusto, en la forma realizada por el juzgado de primera instancia?

#### **3.3. TESIS DE LA SALA.**

Desde ya se anuncia que la hipótesis que sostendrá esta Sala, se concreta a la confirmación del fallo de primer grado, como quiera que, en este caso, hay unicidad contractual y, por tanto, no podía argumentarse que el trabajador se encontraba en período de prueba, por lo que era procedente la indemnización por despido injusto, tal como se estudiará a continuación:

#### **3.4. Fundamento normativo y jurisprudencial**

Artículos 22, 23, 65, 127 y 128 del C.S.T., artículo 151 del CPTSS, art 488 del C.S.T. y el artículo 7 de la Ley 1ª de 1963.

Rdo: 44-430-31-89-002-2020-00117-02  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Ddte: EDWIN FORBES MARTÍNEZ  
Dddo: LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. Y OTROS  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

Fundamentos jurisprudenciales: sentencias SL4330-2020 radicado 83692 del 21 de octubre de 2020 Magistrada Ponente la DRA. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, en la que referente a la primacía de la realidad, conceptuó:

*“... el postulado de primacía de la realidad sobre las formas constituye un principio constitucional, según el cual se debe privilegiar la realidad empírica y objetiva en la que se desarrolla el trabajo, sobre las formalidades pactadas por los actores. Este mandato supralegal es transversal en el derecho laboral, por tanto resulta útil no solo para establecer si existió una relación subordinada, sino también a la hora de esclarecer qué emolumentos son constitutivos de salario, determinar el verdadero empleador en relaciones tripartitas o multipartitas, la continuidad y los extremos temporales del vínculo e incluso desmantelar situaciones de simple interposición, entre otros.”*

También en sentencias en sentencias del 17 de septiembre de 2003, rad. 20946; del 15 de marzo de 2011, rad. 37435 y, SL-1043 del 10 de abril de 2018, la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia, señala que la suscripción de varios contratos sucesivos, no siempre es indicativo de la existencia de un sólo contrato de trabajo, así haya mediado un pequeño margen de tiempo entre la terminación de uno y la suscripción de otro, ya que es posible que tal situación ocurra real y verídicamente dentro del normal desarrollo de la actividad laboral de las empresas; sin embargo, tales situaciones deben ser analizadas con extrema minucia por el juez, teniendo en cuenta las pruebas aportadas al proceso, a fin de establecer que esa circunstancia no se haya dado con el objeto de desconocer los derechos mínimos laborales al trabajador.

En la sentencia 35902 del 1 de diciembre de 2009, con ponencia del Magistrado EDUARDO ADOLFO LÓPEZ VILLEGAS, expuso:

*“La ley permite que una vinculación única y continua, si así lo acuerdan las partes, sea regulada por diferentes modalidades de duración del contrato de trabajo, aún sean celebrados sin interrupción. La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores, - lo que no acontece en el sub – lite, - como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido”.*

En cuanto se refiere al pago de la indemnización por despido injusto, probado por el demandante el despido, le corresponde al empleador, acreditar que hubo una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral, si pretende exonerarse del pago de la indemnización de que trata el art. 64 del C.S.T., pues así lo ha determinado en reiteradas providencias la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

### **3.5. CASO CONCRETO**

**3.5.1.** No hay duda en cuanto a la existencia de la relación laboral entre EDWIN FORBES MARTÍNEZ y la sociedad LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S.,

Rdo: 44-430-31-89-002-2020-00117-02  
 Proc: ORDINARIO LABORAL  
 Ddte: EDWIN FORBES MARTÍNEZ  
 Dddo: LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. Y OTROS  
 Decid: Sentencia Segunda Instancia

por lo que se impone determinar si existieron tres relaciones laborales o, por el contrario, se trata de una sola, como lo determinó el funcionario de primer grado.

Pues bien, frente al primer problema jurídico y conforme a la prueba documental aportada el plenario se encuentra en primer lugar, el contrato celebrado entre las partes el 6 de febrero de 2017 y por el término de un (01) año:

	<b>CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO - 1 AÑO</b>	Código: FRW-GH-005
		Versión: 01

DATOS DEL EMPLEADOR		DATOS DEL TRABAJADOR	
Nombre	LUIS ESTRADA & CIA SUCESORES S.A.S	Nombre	EDWIN FORBES MARTINEZ
Domicilio	Calle 185 No 45-03, Oficina 612, Centro Comercial Santafe	Fecha y Lugar de Nacimiento	2 de Octubre de 1989, Bogotá
NIT	800.010.701-1	Cédula de Ciudadanía	1.065.613.197
Representante Legal	Giannine Fabiana Estrada	Dirección Domicilio	Calle 35 A No 3 -24, Valledupar
Representante Autorizado	Giannine Fabiana Estrada	Número de Teléfono	302 2965497
		Nacionalidad	Colombiano
ESPECIFICACIONES DEL CONTRATO			
Fecha de firma del contrato	Febrero 6 de 2017		
Fecha de Iniciación de labores	Febrero 6 de 2017		
Oficio o cargo que desempeñará el trabajador	Técnico en Reparación		
Lugar donde se ejecutará el contrato	Albania, La Guajira		
Lugar donde se celebra este Contrato de Trabajo	Albania, La Guajira		
Salario Mensual	\$1.205.000 Un millón doscientos cinco mil pesos m/cte.		
Periodos de Pago	Mensual		

Posterior a ello, se celebró un contrato por 3 meses, a partir del 23 de febrero de 2018 y prorrogado en tres oportunidades, por lo que el último culminó el 22 de febrero de 2019, así:

	<b>CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO - 3 MESES</b>	Código: FRW-GH-005
		Versión: 01
		Fecha: 17-05-2017

DATOS DEL EMPLEADOR		DATOS DEL TRABAJADOR	
Nombre	LUIS ESTRADA & CIA SUCESORES S.A.S	Nombre	EDWIN FORBES MARTINEZ
Domicilio	Calle 185 No 45-03, Oficina 612, Centro Comercial Santafe	Fecha y Lugar de Nacimiento	Octubre 02 de 1989 Bogotá D.C.
NIT	800.010.701-1	Cédula de Ciudadanía	1.065.613.197
Representante Legal	Giannine Fabiana Estrada	Dirección Domicilio	Calle 36 A No 4 A-06
Representante Autorizado	Giannine Fabiana Estrada	Número de Teléfono	302 2176795
		Nacionalidad	Colombiano
ESPECIFICACIONES DEL CONTRATO			
Fecha de firma del contrato	Febrero 23 de 2018		
Fecha de Iniciación de labores	Febrero 23 de 2018		
Oficio o cargo que desempeñará el trabajador	Técnico B de Reparación		
Lugar donde se ejecutará el contrato	Albania - La Mina		
Lugar donde se celebra este Contrato de Trabajo	Albania - La Mina		
Salario Mensual	\$1.515.000 (un millón quinientos quince mil pesos m/cte.)		
Periodos de Pago	Mensual		

Rdo: 44-430-31-89-002-2020-00117-02  
 Proc: ORDINARIO LABORAL  
 Ddte: EDWIN FORBES MARTÍNEZ  
 Dddo: LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. Y OTROS  
 Decid: Sentencia Segunda Instancia

El último contrato fue a término fijo de un año, celebrado el 8 de marzo de 2019, conforme a la siguiente captura de pantalla:

	<b>CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO          A TERMINO FIJO – UN (01) AÑO</b>	<b>Código:</b> FRW-GH-005
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Fecha:</b> 17-05-2017

DATOS DEL EMPLEADOR		DATOS DEL TRABAJADOR	
Nombre	LUIS ESTRADA & CIA SUCESORES S.A.S	Nombre	EDWIN FORBES MARTÍNEZ
Domicilio	Calle 185 No 45-03, Oficina 612, Centro Comercial Santafé	Fecha y Lugar de Nacimiento	Octubre 02 de 1989 Bogotá D.C.
NIT	800.010.701-1	Cédula de Ciudadanía	1.065.613.197
Representante Legal	Giannine Fabiana Estrada	Dirección Domicilio	Calle 36 A No 4 A-06
Representante Autorizado	Giannine Fabiana Estrada	Número de Teléfono	302 2176795
		Nacionalidad	Colombiano
ESPECIFICACIONES DEL CONTRATO			
Fecha de firma del contrato	Marzo 08 de 2019		
Fecha de Iniciación de labores	Marzo 08 de 2019		
Oficio o cargo que desempeñará el trabajador	Técnico B de Reparación		
Lugar donde se ejecutará el contrato	Albania – La Mina		
Lugar donde se celebra este Contrato de Trabajo	Albania – La Mina		
Salario Mensual	\$1565.000 (Un millón quinientos sesenta y cinco mil pesos m/cte.)		
Períodos de Pago	Mensual		

Obra además que dichos contratos, fueron liquidados según aparece a los folios 220 y siguientes.

Pues bien, para resolver el primer problema jurídico planteado, esto es, si se configuró un solo contrato de trabajo, esto es, desde el 6 de febrero de 2017 y hasta el 7 de mayo de 2019, fecha del despido, se pudo constatar que, entre uno y otro, no existió una interrupción mayor a 30 días, conforme al siguiente cuadro:

DETALLE	DESDE	HASTA	DÍAS INTERRUMPIDOS
Contrato a termino fijo de 1 año	6 de febrero de 2018	5 de febrero de 2018	17 días
Contrato 3 meses, prorrogado 3 veces	23 de febrero de 2018	22 de febrero de 2019	14 días
Contrato a término fijo 1 año	8 de marzo de 2019	7 de mayo de 2019	

Tal como se indicó al inicio de las presentes consideraciones, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha decantado que, la suscripción de varios contratos sucesivos, no siempre es indicativo de la existencia de un solo contrato de trabajo, así hubiere interrupción entre uno y otro, ya que ello es

Rdo: 44-430-31-89-002-2020-00117-02  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Ddte: EDWIN FORBES MARTÍNEZ  
Ddo: LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. Y OTROS  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

posible dentro del normal desarrollo de las actividades de una empresa, por lo que es el Juez quien deberá establecer dicha circunstancia para acreditar que no se hubieren desconocido los derechos mínimos laborales del trabajador.

En este orden de ideas y de cara a las pruebas documentales aportadas, se deduce que el actor, siempre fue vinculado en el cargo de TÉCNICO B REPARACIÓN, con el fin de prestar sus servicios y cumplir con las labores con la sociedad demandada.

También está acreditado que una vez finalizaba cada contrato de trabajo, se liquidó el mismo, conforme obra constancia en los anexos de la contestación de la demanda y de los que se resalta no hubo una interrupción superior a un mes.

Precisamente la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias de fechas 19 de octubre de 2006, radicado 27371, SL 1450 del 24 de abril de 2019, radicado 61644, SL 4503 de 2021 y SL 035 de 2022, señala que las interrupciones precarias que se presentan en los contratos a término fijo no generan interrupción en el nexo contractual, pues según la regla jurisprudencial, cuando entre la culminación de un contrato y la iniciación de otro, medien pocos días, que para la Corte es razonadamente 30 días o menos, se debe tener que los contratos el uno como prórroga, del otro sin solución de continuidad.

Así en la sentencia CSJ SL5595-2019 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, expuso:

*“Pues bien, sobre los extremos en que se extiende una relación laboral, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que, la significativa y considerable solución de continuidad impide que pueda predicarse la unicidad contractual (CSJ SL4816-2015 y CSJ SL981-2019). Precisamente, en esta última providencia, la Sala señaló:*

*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 períodos 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 períodos.” (Subrayado fuera del texto).*

Rdo: 44-430-31-89-002-2020-00117-02  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Ddte: EDWIN FORBES MARTÍNEZ  
Dddo: LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. Y OTROS  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

En este orden de ideas, encuentra la Sala que no hubo interrupciones superiores a 30 días, conforme al precedente jurisprudencial y, por tanto, no puede hablarse de varios contratos, como lo sugiere la sociedad demandada, sino de uno solo, por lo que la decisión tomada en este punto, se ajusta a derecho, pues basta agregar que lo pretendido entonces era desconocer al trabajador el tiempo de descanso efectivo por vacaciones e interrumpir la continuidad de la relación con el ánimo de restar antigüedad al vínculo, lo que repercutía directamente en la liquidación de la indemnización por despido injusto, como sucedió en este caso.

En consecuencia de lo anterior, por este aspecto la apelación no tiene vocación de prosperidad.

Ahora bien, en cuanto respecta al segundo problema jurídico, sobre si se encuentra acreditada la justa causa del despido, debe indicarse que conforme a la prueba documental obrante al folio 79 del expediente digital, que la causa de la terminación del contrato, se fundamentó en el artículo 80 numeral 1 del CST, en concordancia con el contrato laboral firmado el 1 de marzo de 2019, cláusula quinta.

Por sabido se tiene que, cuando una de las partes toma la decisión de concluir el vínculo laboral, tiene el deber de dar a conocer a la otra de manera clara, los motivos o causas que lo conducen a finiquitar el contrato, que obviamente deben ser de las contempladas taxativamente en la ley, en convenciones colectivas o en reglamentos internos de trabajo, como justificativas de la terminación del vínculo.

Así lo establece el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, reproducido por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y lo ha pregonado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como lo fue en sentencia 38872 del 23 de marzo de 2011, en la que recalcó que, el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa, pues lo que busca la norma es que, quien toma la decisión de terminar el contrato de trabajo, no pueda con posterioridad aducir causales o motivos diferentes, garantizando a la parte afectada el derecho a conocerlas, antes de un eventual debate judicial para controvertirlas.

Precisando que la jurisprudencia de la Alta Corporación ha dicho que no es requisito indispensable indicar con exactitud en la carta de terminación del contrato de trabajo, las normas legales, convencionales o reglamentarias que respalden la causal invocada, y que en caso de que el empleador omita tal imputación o la haga con precariedad, compete al juez del conocimiento efectuar la confrontación jurídica correspondiente.

Comunicada la decisión del despido el empleador adquiere la carga de probar en juicio la causa que según su parecer justifica el despido, si quiere exonerarse de

cubrir los perjuicios materiales y morales que se deriven de su decisión y que pueda sufrir el trabajador, esto es, debe acreditar una de las justas causas previstas en el literal a) artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, o si es el caso, alguna de las causas establecidas en la convención colectiva o en el reglamento interno de trabajo para fundamentar el despido.

Veamos, con la carta de despido se encuentra acreditada la terminación unilateral del contrato de trabajo, en la que se aduce que la terminación del contrato se realizó en el período de prueba, conforme lo permite el artículo 80 del C.S.T.

La parte demandada al contestar la demanda, argumentó que la terminación se debió a una baja calificación en la evaluación de desempeño que se le practicó al demandante el 7 de mayo de 2019, en la que se evidenció que su aptitud no era conveniente para desarrollar la labor contratada, sin embargo, en dicha misiva nada al respecto sobre ello se indicó, pues allí claramente se aduce que la terminación, obedece de manera unilateral y durante el período de prueba.

Los artículos 76, 77 y 78 del C.S.T. consagran lo relacionado con el período de prueba y aprendizaje, en el que se destaca que tiene por objeto por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte del trabajador, la conveniencia del trabajo; que además la duración máxima del período de prueba no puede exceder de dos meses y cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

De lo expuesto entonces, el único objetivo del período de prueba para el empleador es evaluar las aptitudes del trabajador, de manera que sólo si no se cumple con este objetivo el trabajador puede ser despedido, es decir, que adicional a las otras justas causas que estipula el artículo 62 del C.S.T., en el período de prueba se suma una: la falta de aptitudes del trabajador, de manera que si no se configura esa justa causa especialísima en período de prueba, se puede despedir en cualquier momento y sin previo aviso.

En el caso concreto, encuentra la Sala que los hechos narrados dentro de la carta de terminación del contrato de trabajo, se encuentra directamente referidos al período de prueba, sin embargo, conforme a lo estudiado en el primer problema jurídico, al existir continuidad en la prestación del servicio y haberse declarado la existencia de un solo contrato, es que no puede considerarse que el actor se encontraba en período de prueba.

En efecto, ante la multiplicidad de contratos de trabajo a término fijo a un año e inferiores a un año que celebraron las partes durante varios años, la estipulación contractual del período de prueba en cada uno de ellos, no podía surtir efecto alguno y mucho menos, facultar al empleador para finiquitar el vínculo laboral sin

Rdo: 44-430-31-89-002-2020-00117-02  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Dde: EDWIN FORBES MARTÍNEZ  
Ddo: LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. Y OTROS  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

esgrimir una de las justas causas establecidas por la ley y exonerarse del pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T.

De manera entonces que, no resulta válido que la sociedad demandada, quien celebró diversos contratos a término fijo a un año y luego inferior a un año, discontinuos o sucesivos, para ocupar el mismo cargo de TÉCNICO B EN REPARACIÓN, alegue que necesitaba un período de prueba para evaluar sus aptitudes y menos aún, que utilizara dicho período para prescindir de sus servicios sin motivación alguna, lo cual prohíbe expresamente el inciso final del artículo 78 del C.S.T., razón por la que la decisión se ajusta a derecho.

De todo lo anterior se concluye que, al no haber precedido el despido del actor de una justa causa, y que la motivación haya sido en período de prueba, deviene la prosperidad de pagar la indemnización por despido injusto, razón por la cual se confirmará la sentencia apelada.

Se condenará en costas al recurrente vencido, esto es, a la sociedad LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. En consecuencia, fíjese como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente, cual tendrá en cuenta el a quo al momento de elaborar la liquidación de las costas, como lo señala el artículo 366 del CG de P, a favor de la parte demandante y en contra de la recurrente.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala de Decisión Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el treinta (30) de agosto de dos mil veintitrés (2023) por el **JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MAICAO, LA GUAJIRA**, dentro del presente proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por el señor **EDWIN FORBES MARTÍNEZ** contra **LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. "CTLEO"**, demandado solidario **CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED** llamada en garantía **MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A. "MAPFRE SEGUROS"**, de conformidad con la parte considerativa de esta providencia

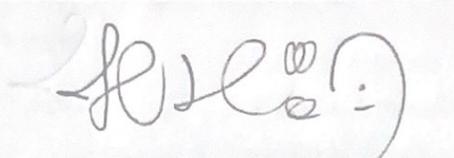
**SEGUNDO: CONDENAR** en costas al recurrente vencido, esto es, a la sociedad LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. En consecuencia, fíjese como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente, cual tendrá en cuenta el a quo al momento de elaborar la liquidación de las

Rdo: 44-430-31-89-002-2020-00117-02  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Ddte: EDWIN FORBES MARTÍNEZ  
Dddo: LUIS ESTRADA & CIA. SUCESORES S.A.S. Y OTROS  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

costas, como lo señala el artículo 366 del CG de P, a favor de la parte demandante y en contra de la recurrente.

**TERCERO:** Una vez en firme la presente sentencia, por secretaría, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



**HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**  
Magistrado Ponente



**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO**  
Magistrada



**LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS**  
Magistrado