



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

Magistrado Ponente:
Dr HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES

CLASE DE PROCESO	ORDINARIO LABORAL
RADICADO	44650-31-05-001-2021-00042-01
DEMANDANTE	•HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ C.C 17.955.679
DEMANDADOS	•MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S Nit 891.102.723-8

Riohacha, quince (15) de junio de dos mil veintitrés (2023)
(Proyecto discutido y aprobado en Sala de la fecha, según Acta N° 036)

1. ASUNTO POR RESOLVER.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, compuesta por los Magistrados **PAULINA CABELLO CAMPO**, **CARLOS VILLAMIZAR SUAREZ** y el suscrito **HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**, procedemos 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 Laboral del Circuito de San Juan del Cesar, La Guajira, el 21 de junio de 2022, dentro del presente proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por **HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ** contra **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.**

2. ANTECEDENTES.

2.1. La demanda.

El señor **HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ** mediante apoderada judicial, instauró proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia contra **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.**, pretendiendo que se declare la existencia de un contrato de trabajo, que inició el 16 de septiembre de 2008 y terminó el 5 de julio de 2019 sin justa causa; que se declare la ineficacia de la terminación del contrato y consecuentemente el pago de los salarios y prestaciones sociales por el tiempo que permanezca cesante; que se reliquide y pague las cesantías, intereses a las cesantías de los años 2008, 2010, 2014 y 2015; que se pague las cesantías del año 2009 e intereses a las cesantías del año 2013; que se declare la continuidad laboral; que se condene al pago de la indemnización moratoria contemplada en el artículo 99 inciso 3 de la Ley 50 de 1990 por la no consignación de las cesantías anuales al

fondo o cuenta individual a nombre del trabajador; que se imponga la sanción reglada del artículo 254 del CST por la entrega directa al actor de las cesantías correspondientes al año 2018 y se condene extra y ultra petita, además de la condena en costas.

Como pretensión subsidiaria, en caso de que fracase la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, pide que se ordene pagar la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del CST por no haberse cancelado a la terminación del contrato de trabajo, las prestaciones sociales.

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes hechos:

2.1.1. Que entre la empresa MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S y CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, se celebraron sendos contratos de servicios, para el mantenimiento de equipos livianos y medianos en mina, en complejo carbonífero del Cerrejón zona norte.

2.1.2. Que la empresa MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S con el fin de dar cumplimiento al objeto del contrato celebrado con CERREJÓN LIMITED, celebró un contrato a término fijo inferior a un año con el demandante desde el 16 de septiembre de 2008, en el cargo de HERRAMENTERO, devengando la suma de \$996.131, cumpliendo labores en el municipio de Hatonuevo, La Guajira.

2.1.3. Que la demandada MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S para el año 2011 cambió la modalidad de contrato a término fijo, por obra o labor contratada.

2.1.4. Que en el año 2014 la demandada ascendió al actor al cargo de Supervisor Integral A y el último salario, según certificación expedida por la empresa, era de \$3.668.675.

2.1.5. Que el contrato de trabajo se venía efectuando normalmente, sin que existiera diferencia entre las partes, ni un llamado de atención o reclamo al trabajador, ejerciendo el mismo cargo y manteniendo las mismas condiciones y causas del contrato inicial; que el horario era de 6:00 a.m a 6:00 p.m en turnos 8/4, esto es, 4 días de día, 4 días de noche y 4 días de descanso.

2.1.6. Que el 13 de enero de 2019, estando en sus días de descanso el demandante sufrió accidente al caer de un metro de altura, fracturándose la rodilla izquierda y ocasionándose *“fractura de avulsión de la espina tibia posterior y del platillo tibial interno, desgarró intrasustancia de ligamentos cruzados anterior y posterior, esguince grado II del ligamento colateral medial, desgarró parcial de las fibras del ligamento femoropateral medial”*, razón por la cual fue incapacitado desde el 13 de enero de 2019 hasta el 24 de junio del mismo año, por lo que informó cada una de las incapacidades, historias clínicas y recomendaciones laborales, dadas por el médico tratante.

2.1.7. Que al retorno a la empresa, el día 5 de julio de 2019, la empresa dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa y sin tener en cuenta la orden del médico tratante, quien ordenó la reubicación del puesto de trabajo por 1 año.

2.1.8. Que el empleador no tuvo en cuenta la limitación (trauma de rodilla izquierda) y despidió al demandante, encontrándose en estado de discapacidad, motivo por el cual lo citó al MINISTERIO DE TRABAJO, pero sin resultado positivo.

2.1.9. Que durante la relación laboral, se celebraron varios otrosí al contrato de trabajo, sin que esto interrumpiera la relación laboral y sin que se modificara la descripción de la obra a desarrollar el contrato inicial.

2.1.10. Que el promedio de los salarios para los años 2008, 2010 y 2014 fue de \$668.984, \$706.896 y \$938.165; que para el año 2015 de acuerdo a lo certificado por la EPS COOMEVA, fue de \$922.679.

2.1.11. Que el empleador no consignó en un fondo de cesantías, las causadas para los años 2009, 2013 y 2018; que pagó irregularmente las cesantías e intereses a las cesantías entre el 16 de septiembre de 2008 al 31 de diciembre de 2008, al igual que para los años 2010, 2014 y 2015, dado que no tuvo en cuenta el salario promedio, ni sumó el valor del auxilio de transporte.

2.1.12. Que en el examen de egreso del trabajador el día 9 de julio de 2019 se encontró hallazgo de *“FX DE ESPINAS TIBIALES Y MESETA TIBIAL DE RODILLA IZQUIERDA, SIN CORRECCIÓN QUIRÚRGICA, LESIÓN DE LIGAMENTO PATELOFEMORAL Y COLATERAL MEDIAL”*.

2.1.13. Que la empresa demandada a la terminación del contrato, no se encontraba al día con los pagos de las cotizaciones de los parafiscales, conforme lo dispone el artículo 65 CST, toda vez que no realizó los aportes correspondientes a la CAJA DE COMPENSACIÓN COMFAGUAJIRA ni al ICBF, con antelación a los tres meses de la terminación del contrato.

2.1.14. Que todas las incapacidades y las historias clínicas emitidas y transcritas por la EPS COOMEVA, fueron enviadas a la empresa MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S., con el fin de que el empleador tuviera total conocimiento de las condiciones del trabajador y realizará el pago correspondiente de las incapacidades

3. TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA

3.1.1. La demanda fue admitida el 26 de julio de 2021 y se dispuso la notificación a la parte demandada.

3.1.2. MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S a través de apoderado judicial contestó la demanda, con total oposición a las pretensiones de la demanda, alegando que

fueron varios contratos comerciales suscritos entre las partes y el último, por obra o labor contratada. Formuló como excepciones de mérito las que denominó a) IMPROCEDENCIA DEL REINTEGRO Y/O INDEMNIZACIÓN, b) COBRO DE LO NO DEBIDO POR INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, c) COBRO DE LO NO DEBIDO POR AUSENCIA DE CAUSA, d) BUENA FE, e) PRESCRIPCIÓN y, f) COMPENSACIÓN.

3.1.3. La audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación de litigio, se llevó a cabo el 9 de noviembre de 2021¹

4. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.

El Juez de conocimiento profirió sentencia, el veintiuno (21) de junio de dos mil veintidós (2022), en la que declaró que entre el señor HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ y la empresa MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S existieron dos contratos de trabajo, el primero entre el 16 de septiembre de 2008 y 1 de enero de 2019 y segundo, desde el 2 de enero al 5 de julio de 2019. En consecuencia, condenó a la demandada MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S a cancelar al demandante las siguientes sumas de dinero:

- A. Por concepto de reliquidación de Cesantías \$161.169.
- B. Por concepto de sanción moratoria, la suma de \$76.724 diarios contados a partir del 6 de julio de 2019, por el término de 24 meses y a partir del mes 25 pagará intereses, de acuerdo a la tasa máxima del crédito de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera.

Absolvió a la demandada de las restantes pretensiones y declaró probada parcialmente la excepción de prescripción y no probadas las restantes. Por último, condenó en costas a la parte demandada y fijó como agencias en derecho la suma de \$2.771.122

Consideró el funcionario de primer grado, que en lo que respecta a la relación laboral, aunque la demandada pretendió demostrar la existencia de varios contratos laborales, a la luz de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no se trata de una sola relación laboral, pues el actor se desempeñó como mecánico y luego fue ascendido a otro cargo de mayor jerarquía, por lo que se concluye que se celebraron dos contratos de trabajo, uno del 16 de septiembre de 2008 al 1 de enero de 2019 y el otro del 2 de enero al 5 de julio de 2019.

En cuanto a la excepción de prescripción, indica que la demanda fue presentada el 1 de julio de 2021 y operó para los derechos causados entre el 16 de septiembre de 2008 y el 30 de junio de 2018, comprendidos en el primer contrato, pero no en el segundo; que frente a las cesantías el término cuenta a partir de la terminación del contrato y no transcurrieron tres años, desde el 1 de enero de 2019 a julio de 2021.

¹ Folio 615 del Cdno Ppal

Que frente a la reliquidación de las cesantías, efectuadas las operaciones y establecido el salario promedio devengado por el actor para cada año y lo pagado por la empresa, se constata que no le pagó la totalidad, por lo que condenó a los citados rubros.

Referente a la sanción moratoria por la consignación irregular de las cesantías, señala que es procedente, porque el empleador no pagó en forma completa, fraccionó el contrato y de contera pagó menos de lo debido, lo cual no es una conducta revestida de la lealtad de las partes en la relación contractual, por lo que el actor tiene derecho; sin embargo operó el fenómeno de la prescripción, respecto del periodo de los derechos causados entre el 16 de septiembre de 2008 y el 30 de junio de 2018 y frente al contrato del 1 de enero de 2019, la demandada no estaba obligada a cancelar las cesantías, sino hacer el pago directo, por lo cual no hay lugar la indemnización.

A la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, asegura que conforme al parágrafo 1 del artículo 65 del CST el empleador que dé por terminado el contrato de trabajo, tiene el deber de acreditar ante sus trabajadores el cumplimiento de las obligaciones de cotización a la seguridad social integral y parafiscalidad sobre los salarios de los 3 meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen; que en el presente no había lugar al pago, dado que el actor se encontraba incapacitado y no recibía salario sino un auxilio, por lo que la absolvió de dicha pretensión.

Por último y en cuanto a la pretensión subsidiaria de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, consideró que la empresa realizó unos pagos deficitarios al empleado y gravitaba en él, la carga de justificar ese comportamiento y no lo hizo, por lo que se considera es un acto de mala fe, fraccionar el contrato para evadir obligaciones y a más de ello, no pagar lo justo, razón por la que lo condenó a pagar una suma igual a un día de salario por cada día de retardo en el pago de las obligaciones, esto es, a razón de \$76.724 diarios contados a partir del 6 de julio de 2019 y por el término de 24 meses y, a partir del mes 25, intereses a la tasa máxima de la Superbancaria.

5. RECURSO DE APELACIÓN.

5.1. MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S interpuso el recurso de apelación, en los siguientes términos:

“Señor Juez, entonces procedo si usted lo permite así, a presentar recurso de apelación en contra de la sentencia que se acaba de dictar respetuosamente su señoría y pues de cara a los honorables magistrados que van a estudiar el recurso pues presento este recurso de apelación en contra de la sentencia que se acaba de dictar en varios puntos el primero de ellos es la existencia de dos contratos de trabajo indica el despacho existir como se manifestó desde el inicio de este proceso realmente existieron tres contratos de trabajo, si bien el despacho nos cita una sentencia de la corte suprema justicia y nos dice 2 de septiembre del año 77 esa misma sentencia, es la que nos indica que se permiten los contratos de trabajo sucesivos que hay que analizar por supuesto eventualmente las particularidades que tenga cada contrato de trabajo cuando son sucesivos porque si hay que poner dígame así una lupa especial, en este aspecto, pero no quiere decir que esté prohibido y como tal, no está prohibido que como el despacho parcialmente lo consideró. El último contrato efectivamente inició el 2 de enero del año 2019 y el argumento del despacho para aceptar que aquí si hay una

Rdo: 44-650-31-05-001-2021-00042-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ
Acdo: MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.

diferencia, es que en ese momento si existe un cambio de cargo porque a partir del contrato, considera el despacho el segundo que inició el 2 de enero de 2019 es que nos indica el señor juez que ahí sí se ve que hubo una diferencia porque ahí sí se ve que hay un cambio de cargo, que hay un cambio de salario y que hay un objeto diferente, pero desafortunadamente y pues respetuosamente se solicita a los honorables magistrados que lo tengan en cuenta, pues para el segundo contrato que denomina mi representada, esto es, el que se tiene del periodo del 1ro enero de 2014 al 1ro enero de 2019 también existieron esas diferencias también se observa que en el primer contrato tenía un cargo de herramientero y en el otro herramientero de carbón, si bien obviamente uno podría preliminarmente y por la mera denominación decir oiga ambos son herramienteros, esa denominación de carbón implica una diferencia si hay un cambio porque las funciones que se desarrollan no son en el mismo lugar ese pcarbon significa planta de carbón se están haciendo en un sitio distinto al que se hacían en el primer contrato de trabajo, entonces empezamos a observar que efectivamente de manera preliminar si se observa una diferencia en cuanto a los cargos desempeñados adicionalmente y desafortunadamente el despacho considera y da el traste con el argumento presentado por mi representada, cuando se indica además desde el inicio del proceso desde la contratación de la demanda, así como en los alegatos de conclusión se hizo énfasis en la causa de contratación pese a que somos insistentes en este punto si uno revisa los contratos de trabajo la causa de contratación que incluso está expresamente mencionada en el encabezado del contrato de trabajo, es diferente en el primer contrato de trabajo que inicia el 16 de septiembre de 2008 se menciona el presente contrato se vincula al cumplimiento del objeto pactado mediante la oferta mercantil 119 2007 suscrita entre carbonos del cerrejón y mecánicos asociados, mientras que en el que nosotros denominamos segundo contrato, primero de enero de 2014 se menciona que lo que está dando lugar a la contratación y ya hablamos acá de la descripción de la obra y de la labor, observamos que es del contrato comercial 21 85 2 12 es cierto y parte del argumento del despacho es que cuando se modificó la obra o labor, se suscribieron otros días pero es que cuando se suscribieron esos otros días respetados magistrados, se hacía dentro del mismo contrato comercial me explico, en ese primer contrato si hablamos de que estaba atado a la oferta mercantil 119 2007, si dentro de ese primer contrato de trabajo se hizo una modificación mediante otros y era únicamente mediante un porcentaje de esa oferta mercantil nunca existió un otro si al contrato de trabajo, que hicieron cambio de la obra labor que pasara de un contrato comercial a otro repito si viene el despacho nos indica pues que eso a su juicio se puede haber hecho mediante otros y porque antes se había hecho nunca se hizo otro si al contrato de trabajo cambiando el porcentaje de avance de un contrato comercial a otro ahí sí como dicen popularmente cada niño con su boleta cada persona va en un vagón y cada contrato comercial estaba atado a un contrato de trabajo no si se revisan los distintos otros y el despacho muy bien hizo mencionar las diferentes pruebas documentales que reposan en el expediente se va a poder encontrar que nunca dentro de un mismo contrato de trabajo un otro si al contrato de trabajo se haya suscrito para modificar la obra o labor contratada atado a un mismo contrato comercial eso nunca sucedió, nunca pasó y por lo tanto, si hubo una causa de contratación diferente para permitir que efectivamente se hubiese podido tener distintos contratos de trabajo pero nuevamente insisto el contrato de trabajo del primero al segundo que nosotros denominamos y desafortunadamente no nos parece coherente que para el segundo momento cuando cambia a supervisor integral si se acepte que hay un cambio de cargo pero cuando hablamos de herramientero a herramientero pcarbon no se acepte o no se ahonden las diferencias. por supuesto que al demandante no le iban a cambiar el cargo de herramientero a que ahora fuera no sé vigilante o que fuera guarda de seguridad no porque obviamente él tiene un conocimiento pero si hay un cambio ese pcarbon repito planta de carbón implica que se están haciendo unas labores en un sitio diferente en una locación distinta y si hay una justificación para proceder a hacer ese cambio de contrato de trabajo adicionalmente si los honorables magistrados pudiesen revisar y retomando prácticamente los mismos argumentos que menciona el despacho cuando indica que bueno que de un contrato a otro no se cambió el cargo que sí o que sí se observa que el contrato comercial se pudo haber hecho mediante otros y repito si cambió el cargo si se observa que se está modificando el contrato comercial la causa de contratación es distinta dentro de las pruebas adicionalmente que se aportan al expediente están los contratos comerciales es que no es que mi representada se los esté inventando o se los esté acá digamos como imaginando y ponen los contratos de trabajo esos números de los contratos comerciales por ponerlos porque repito eso no es así los contratos comerciales si existen si se observa la vigencia de los mismos pues se podrá observar que en estos si está digámoslo así plasmadas las fechas en que eventualmente iba un contrato comercial u otro concluyendo así que si observamos esa misma sentencia el despacho en nuestra colación no repito no es que esté prohibida la suscripción de contratos sucesivos es que por supuesto hay que poner un especial énfasis en por qué se está haciendo ese cambio y si hay una razón objetiva y ahora bien, otro punto que menciona el despacho es que hay que tener en cuenta porque esto se puede usar para vulnerar derechos del trabajador y acá nunca se utilizó el cambio de contrato de trabajo que repito está justificado porque son causas y objetos de conversión diferentes no se utilizó para vulnerar derechos de decir es que cada mes íbamos suscribiendo contratos de trabajo para ver en qué momento los acabamos sino que por el contrario se toma totalmente racional primer contrato de trabajo del 16 de septiembre de 2008 al 31 de diciembre 2013 estamos hablando más o menos de cinco años de relación laboral segundo contrato primero de enero de 2014 a febrero de 2019 nuevamente hablamos de una duración racional proporcional que no se observa que haya una intención de disminuir o transgredir los derechos de la quien mandan todo eso pues para concluir nuevamente entonces que no contrario a lo que el despacho en la parte considerativa como resolutive concluyó si existieron tres contratos de trabajo y no fueron dos, porque si existe diferente causa objeto cambia el cargo y eso nos da lugar a que no hubo un desconocimiento de derechos por parte de mi representada.

Ahora bien un segundo punto de lo que el despacho manifiesta y frente al cual estamos en desacuerdo es frente a una reliquidación de pago de cesantías desafortunadamente y por la premura del tiempo el juzgado nos menciona que hay unas diferencias a pagar años 2018 2014 y 2015 y nos menciona que tomó los salarios que se vengaron pero desafortunadamente no se entiende cómo se obtienen esas diferencias menos cuando el mismo despacho en la parte considerativa dice que tuvo en cuenta unas bases sin tomar en cuenta auxilios extralegales entonces este punto es importante que el tribunal lo revise porque no se entiende eventualmente cómo se obtienen esas diferencias que son mínimas hay que decirlos para 2018 \$16.000 pesos aproximadamente, para 2014 \$71.000 pesos y para el 2015 \$73.000 pesos. eso por supuesto que por la premura del tiempo y ante la sustentación y pese a que el despacho no nos hace un detallado mes a mes de qué fue lo que tuvo en cuenta los mencionó de forma general pero se revisará y se solicita a los honorables magistrados que se revise eso máxime cuando insisto que el propio juez de primera instancia nos dice que tomó esos valores sin tomar en cuenta auxilios extralegales, entonces realmente no se entiende cómo eventualmente pudieron tomarse esos valores cuando incluso si uno revisara los documentos de pruebas que reposan en el expediente pues la mayoría de conceptos hay unos conceptos que no son constitutivos de salario y que son los que eventualmente aumentarían digámoslo así la eventual base, pero repito el mismo juzgado nos dijo que eso no lo tuvo en cuenta, entonces pues no realmente no se entiende cómo se obtuvieron los

Rdo: 44-650-31-05-001-2021-00042-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ
Acdo: MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.

valores y por ejemplo hay un auxilio de alimentación no salarial que parece constancia de los desprendidos de pago de nómina del año 2014 el cual pues no se debió haber incluido hay un auxilio extra legal de transporte que también si atendemos lo que el mismo despacho nos dice que no tuvo en cuenta los pagos de salario pues es un pago no constitutivo de salario, porque así está pactado en el contrato de trabajo y repito pues no se entiende cómo se llegó a obtener esa base, si eventualmente hubo un error en el cálculo pero si será un punto de revisión y frente al cual se manifiesta esta inconformidad en el recurso de apelación.

Como tercer punto y pese a que el despacho pues nos dice que hay una mala fe, que en todo caso aplica de la mala fe para condenar digamos en un primer momento una indemnización del artículo 65 y si no hubiese aplicado la prescripción para la indemnización del artículo 99 de la ley 50 del 90 pues igual lo hubiera hecho pues hay que manifestar que de ninguna manera existió mala fe por parte de mi representada en primer lugar, porque no se observa y repito que haya existido dos contratos de trabajo sino que fueron tres, pero en todo caso y nuevamente retomo el argumento de que no se entiende digamos cuál fue la supuesta transgresión si uno en gracia de discusión aceptara que bueno fueron dos contratos de trabajo es que no hubo ninguna transgresión a derechos laborales para decir que fue una maniobra que fue un artilugio o que fue un mecanismo que utilizó mecánicos asociados para eventualmente vulnerar derechos de la que demandante cuando eso pues de ninguna manera fue así, entonces no se entiende la mala fe o cuál puede ser el efecto de que una era bueno que fueron dos contratos de trabajo no hubo ninguna mala fe por el contrario se observa que si es razonable al menos parcialmente la existencia de varios contratos de trabajo porque el despacho da la razón parcialmente digamos que toma una postura media la parte actora dice en su demanda hubo un solo contrato mecánicos asociados, dice 3 el despacho analiza todos los elementos de prueba y dice realmente yo veo que fueron dos, entonces no se observa del todo descabellado o decir es que acá claramente mecánicos asociados actuó siempre con mala fe cuando al menos parcialmente los argumentos de defensa si están prosperando que no se comparta por parte del aquo parcialmente los argumentos para la existencia de dos contratos de trabajo en esa interrupción digamos así que hay en enero de 2014 pues no quiere decir que haya siempre existido mala fe porque lo contrario pues la conclusión del despacho hubiera sido que nunca pues que realmente si existió un contrato de trabajo y que nunca se puede aceptar la existencia de varios contratos de trabajo pese a que repito al menos parcialmente si lo aceptó entonces no hay mala fe no hay mala fe tampoco señores magistrados y tenemos en cuenta que pese a que por la premura del tiempo no se logra variar y tampoco se entiende el despacho como obtuvo los valores simplemente de diferencias pues esas diferencias en últimas terminan siendo mínimas para decir es que mecánicos asociados actuó con el propósito de desconocer derechos laborales del alquiler más grande es cierto por supuesto que la morada es no pagar o pagar incompleto y digamos bajo la consideración del despacho hay un pago incompleto pero si uno se fuera realmente al detallado del caso pues esas diferencias terminan siendo mínimas miren nótese 2018 16 mil pesos eso realmente no alcanza a ser ni viene a ser un día de salario de lo que la demandante y las otras diferencias de 71 mil pesos y 73 mil pesos si bien no son tan mínimas como esos 10 mil pesos pues realmente si uno los observa en términos relativos pues son mínimas y esas diferencias no pueden dar lugar a la existencia de mala fe porque mala fe es que se note que nunca se quiso pagar que nunca hubo una intención de pago repito no se sabe cómo se obtuvieron esos valores pero en todo caso intención de pago hubo al punto de que las diferencias son mínimas tenemos que llegar a unos cálculos que el tribunal por supuesto validará sin incluir los pagos no constitutivos de salario pero en todo caso pues no hay mala fe en la medida que repito esa mala fe es digamos entendía como el comportamiento que esté desprovisto de un actuar diligente que se note la digamos el mal comportamiento el propósito ese dolo de desconocer derechos laborales con el aquí demandante cuando no lo hubo incluso si uno mira que esto digamos es no tan jurídico pero que todo caso hay que ver el comportamiento de los casos tan buena fe hubo que a lo largo de las relaciones laborales que tuvo el demandante mi representada le permitió su crecimiento profesional hay un avance va creciendo se le dan las oportunidades de que pueda cambiar de cargo de que pueda mejorar su salario no hay un desconocimiento de derechos vea efectivamente que si se nota que un empleador que apoya a sus trabajadores se les dan oportunidades de crecimiento cuando se presentan nuevas oportunidades o vacantes que permitan mejorar tanto salarios como eventualmente cargos el aquí demandante es fruto de eso entonces pues si uno mira en conjunto todos los elementos pues de ninguna manera podríamos concluir que existió mala fe repito porque realmente si fueron tres contratos de trabajo segundo porque pues los supuestos valores dejados de pagar que no se sabe cómo se obtuvieron y que se citó pese a que ha sido insistente que se revisen pues son mínimos y en términos relativos si uno los compara con tanto tiempo de relación laboral pues realmente no podríamos dar lugar a la aplicación de esa indemnización moratoria que hay mala fe y repito por el contrario y buena fe porque no existió un desconocimiento de derechos pero finalmente y para dejar en claro la existencia la inexistencia o la improcedencia de esa indemnización moratoria, pues el despacho desafortunadamente incurrió en un error al validar la prescripción de estos derechos el despacho parte del supuesto de que existieron dos contratos de trabajo uno que acabó el primero de enero del año 2014 y el otro perdón del año 2019 y el otro el 5 de julio del año 2019 y para aplicar el artículo 65 del código sustantivo del trabajo toma como fecha de terminación la del 5 de julio del año 2019 el supuesto de hecho que por supuesto no se comparte que da lugar a la aplicación de esa indemnización moratoria son unos supuestos pagos adeudados de 2018 2014 y 2015 es decir del primer contrato de trabajo que se entiende conforme a lo que el mismo despacho concluyó que acabó el primero de enero del año 2019 si nos vamos al artículo 65 del código sustantivo del trabajo si bien es cierto que éste menciona la procedencia de una indemnización por un día de salario por cada día de retraso se menciona que en la parte primera dice si transcurridos 24 meses contados desde la fecha de terminación del contrato de trabajo el trabajador no ha iniciado su reclamación por vía ordinaria el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos a partir de la iniciación del mes de 5 cuando pago se verifique es un requisito para la procedencia de esta indemnización del artículo 65 que la reclamación que la demanda se presente dentro de los 24 meses siguientes a digamos a la terminación del contrato de trabajo repite no se comparten los supuestos pagos adeudados pero los pagos adeudados son 2018 2014 y 2015 es decir del primer contrato de trabajo eso quiere decir que la fecha de exigibilidad de esos derechos era el digamos contados a partir del 2 de enero de 2019 la demanda se radicó como bien lo mencionó el despacho cuando hizo su que su cálculo para determinar la prescripción mencionó que esto ocurrió en julio declaró prescrito todo lo ocurrido del 30 de junio de 2018 hacia atrás teniendo en cuenta que la demanda se radicó el 1 de julio del año 2021 eso qué quiere decir que entre el 2 de enero de 2019 y la fecha de radicación de la demanda esto es el 1 de julio del año 2021 transcurrieron más de 24 meses si aplicamos el artículo 65 del código sustantivo del trabajo más allá de que repito no se comparte y es objeto de este recurso de apelación la improcedencia de unos supuestos saldos dejados de pagar la demanda se presentó después de transcurridos 24 meses desde la terminación del contrato de trabajo, por lo tanto no había lugar a la aplicación de un día de salario por cada día de retraso, sino que en el peor de los casos los intereses moratorios no podemos tomar la fecha de terminación del contrato del segundo contrato de trabajo del 5 de julio de 2019 porque el despacho no llegó a la conclusión ni tampoco lo digamos no lo determinó así que se

Rdo: 44-650-31-05-001-2021-00042-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ
Acdo: MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.

adeudarán pagos de esa segunda relación laboral que en términos de mecánicos asociados es la tercera del 2 de enero de 2019 al 5 de julio de 2019 repito los supuestos pagos adeudados que no se comparten son 2018-2014-2015 y por lo tanto la aplicación de este término de 24 meses de la indemnización moratoria los términos de numerar primero el artículo 65 del código sustantivo del trabajo debió contarse desde el 2 de enero de 2019 como la demanda se radicaron se radicó transcurridos más de 24 meses desde la pues desde la terminación del contrato de trabajo no había lugar sin gracia discusión una y era vengas que al despacho le asiste razón los valores y dan esos son los valores que corresponden etcétera aquí si hay mala fe pero no había lugar a aplicar un día de salario sino intereses moratorios repito porque así lo concluiríamos si aplicáramos correctamente el artículo 65 del código sustantivo de trabajo entonces pues conforme a todo lo manifestado en este recurso de apelación lo primero realmente si existieron tres contratos de trabajo no dos si hay diferencia en causa objeto y cargos segundo lugar esas diferencias en los supuestos pagos de cesantías del año 2018 2008 perdón 2014 y 2015 que el despacho concluye solicito respetuosamente al tribunal que se revisen esos valores no se sabe de dónde se obtienen menos aún, cuando menciona el despacho que no tuvo en cuenta auxilios extralegales que es lo correcto pero entonces sabe cómo se adicionalmente pues sobre la improcedencia de mala fe tener en cuenta que no hubo dos contratos de trabajo sino que fueron tres tener en cuenta que son pagos mínimos que no se puede concluir una existencia de una mala fe sino por el contrario de una buena fe nunca hubo una oportunidad o un deseo de mecánicos asociados de desconocer derechos al aquí demandante y como argumentos subsidiarios sobre la improcedencia de esa indemnización de un día de salario por cada día de retraso solicito a los honorables magistrados tener en cuenta que la demanda se radicó después de transcurridos 24 meses y bien no fueron tres años pero sí se trae si fue más de 24 meses después de la terminación del contrato de trabajo que dio lugar a las supuestas diferencias por pago de cesantías y que por lo tanto no había lugar sin gracias al pago de un día salario por cada día de retraso sino únicamente intereses moratorios sobre esos 16.000 de 2008 de 2014 y 273.000 de 2015 todo eso pues dejando sustentado entonces así este recurso de apelación y finalmente, solicitar a los honorables magistrados que se revise ese valor de agencias en derecho toda vez que, pues no hay lugar a aplicar esas costas presentadas a la deuda del demandante por las razones anteriormente indicadas pero en el peor escenario y si bien hay que revisar los valores de esas diferencias por pagos de cesantías habrá que validar y determinar sin indemnización moratoria únicamente esas diferencias que como lo dijo el despacho son 161.169 pesos haciendo que una condena por costas fijando agencias en derecho de \$2.770.000 pues sea totalmente desproporcionada y por fuera de lo dispuesto en el acuerdo respectivo por parte del consejo superior de la judicatura dejando así entonces sustentado el recurso de apelación."

5.2. TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

5.2.1. En el curso de esta instancia, la parte actora recorrió el traslado suplicando la confirmación de la sentencia.

5.2.2. El apoderado de la parte demandada, reiteró los argumentos esbozados ante el funcionario de primer grado y concretando puntualmente, en los siguientes reparos: 1) distintos contratos de trabajo, 2) improcedencia de reliquidación de prestaciones sociales, 3) improcedencia de la indemnización moratoria.

Suplica que se revoque la sentencia y se absuelva a la demandada, o al menos modifique la condena por indemnización moratoria, bien sea revocándola por existencia de buena fe, o limitándola únicamente al pago de intereses moratorios.

6. 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 preferir una decisión de fondo; además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado

6.1. COMPETENCIA

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

6.2. Problemas Jurídicos

- ¿Erró el juzgado de primera instancia al declarar la existencia de dos contratos de trabajo, o, por el contrario, se trata de tres como lo argumentó la parte demandada?
- ¿Es procedente la reliquidación de las cesantías en la forma realizada por el juzgado de primera instancia?
- ¿Está probada la mala fe del empleador, para imponer la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.? En caso positivo, deberá resolverse, además, si procede únicamente los intereses moratorios, por haberse presentado 24 meses, después de haberse culminado la relación laboral.
- ¿Puede el Juez de segunda instancia al resolver el recurso de apelación, revisar el valor fijado por la condena en costas, concretamente las agencias en derecho?

6.3. TESIS DE LA SALA.

Desde ya se anuncia que la hipótesis que sostendrá esta Sala, se concreta a la modificación parcial del fallo apelado, pues la reliquidación de las cesantías, arroja otros valores diferentes a los indicados por el funcionario de primera instancia y la sanción moratoria del artículo 65 del CST, solo es exigible respecto a los intereses moratorios, por haberse formulado la demanda luego de haber transcurrido más de dos años de terminada la relación laboral, tal y como se demostrará a continuación.

6.4. 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.

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

Rdo: 44-650-31-05-001-2021-00042-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ
Acdo: MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.

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 moratoria, nuestra más alta Corporación, en providencia AL2093-2021 Radicación No 83.679 del 10 de mayo de 2021, con ponencia de la H Magistrada ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA, conceptuó:

“Indemnización, moratoria La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que la indemnización moratoria no opera automática ni inexorablemente, sino por el contrario, pende de la valoración que el juzgador realice sobre la conducta del empleador renuente De suerte que recae en cabeza de éste, la verificación de la conducta asumida en cada caso por el empleador a través de los medios probatorios específicos de la situación litigiosa, ello fundamentado en el hecho de que no existen reglas absolutas cuando se determina la buena o la mala fe al respecto

Se aclara que cuando se habla de este tipo de indemnizaciones se configuró una excepción a la presunción general de buena fe, dónde es el empleador quien debe acreditar la buena fe, así lo ha establecido la Sala de Casación Laboral en sentencia como la del 5 de junio de 1972, 15 de octubre de 1973 y 14 de mayo de 1987, y 21 de abril de 2009, radicado 35414, reiterada el 3 de julio, 2013, radicación 40509 Es necesario resaltar que de la demandada no se logra deducir mala fe, ya que a juicio de esta Sala ciertamente se puede inferir que obró con la convicción de pagar lo que le correspondía deber, pues efectuó el pago de salarios y prestaciones sociales conforme lo establecido en el contrato de trabajo celebrado entre las partes, pues amparado en lo señalado en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, le restó incidencia salarial a la denominada participación de utilidades máximas cuando las partes habían dispuesto expresamente que este factor no constituyen salario

Por otro lado, debemos resaltar que están solo a raíz de la presente acción ordinaria y este proveído que se logra dilucidar que los conceptos relacionados cómo participación de utilidades constituyen factores salariales y para ello fue necesario acudir a las providencias emanadas del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, lo anterior resulta suficiente para considerar que no hay lugar a la indemnización moratoria.”

6.5. CASO CONCRETO

Rdo: 44-650-31-05-001-2021-00042-01
 Proc: ORDINARIO LABORAL
 Acte: HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ
 Acdo: MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.

6.5.1. No hay duda en cuanto a la existencia de la relación laboral entre HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ y la demandada MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S., por lo que se impone determinar si existieron dos relaciones laborales o, por el contrario, son tres, como lo señala el recurrente.

Pues bien, frente al primer problema jurídico y conforme a la prueba documental aportada el plenario se encuentra en primer lugar la certificación del gerente centro de servicios compartidos HR (folio 184), de la contestación de la demanda, en el cual aparece que el actor estuvo vinculado con la compañía durante los siguientes periodos:

Que el(la) señor(a) **HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRIGUEZ** identificado(a) con cédula de ciudadanía número 17.955.679, laboró en Mecánicos Asociados S.A.S. Nit 891.102.723 durante el(los) siguiente(s) periodo(s):

Fecha Inicial	Fecha Final	Cargo
16/09/2008	31/12/2013	HERRAMENTERO
01/01/2014	01/01/2019	COORDINADOR DE SERVICIOS
02/01/2019	05/07/2019	SUPERVISOR INTEGRAL A

Obra además, como pruebas documentales, en las que se observa lo siguiente:

FECHA	CLASE CONTRATO	CARGO	CONTRATO	PORCENTAJE
16/09/2008	TERMINO FIJO A UN AÑO	HERRAMENTERO		
24/03/2011	OTROSÍ	HERRAMENTERO	119-2007 (MINA ALBANIA)	83.24%
20/02/2012	OTROSÍ	HERRAMENTERO	119-2007 (MINA ALBANIA)	100%
21/12/2012	OTROSÍ	HERRAMENTERO	119-2007 (MINA ALBANIA)	100%
28/02/2013	OTROSÍ	HERRAMENTERO	119-2007 (MINA ALBANIA)	100%
25/06/2013	OTROSÍ	HERRAMENTERO	119-2007 (MINA ALBANIA)	100%
01/08/2013	OTROSÍ	HERRAMENTERO	119-2007 (MINA ALBANIA)	100%
01/01/2014	CONTRATO DE TRABAJO POR LA DURACIÓN DE UNA OBRA Y LABOR CONTRATADA	HERRAMENTERO P CARBÓN	21852012 (CERREJÓN)	
22/12/2014	OTROSÍ	HERRAMENTERO P CARBÓN	21852012 (CERREJÓN)	39.98%
30/12/2015	OTROSÍ	HERRAMENTERO P CARBÓN	21852012 (CERREJÓN)	60%
30/12/2016	OTROSÍ	HERRAMENTERO P CARBÓN	21852012 (CERREJÓN)	60.62%
10/01/2017	OTROSÍ	HERRAMENTERO P CARBÓN	21852012 (CERREJÓN)	65.22%
04/04/2017	OTROSÍ	HERRAMENTERO P CARBÓN	21852012 (CERREJÓN)	79.85%
28/04/2017	OTROSÍ	HERRAMENTERO P CARBÓN	21852012 (CERREJÓN)	100%
09/11/2017	OTROSÍ	COORDINADOR DE SERVICIOS a partir del 1 de noviembre de 2017	21852012 (CERREJÓN)	100%

Rdo: 44-650-31-05-001-2021-00042-01
 Proc: ORDINARIO LABORAL
 Acte: HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ
 Acdo: MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.

27/02/2018	OTROSÍ	HERRAMENTERO P CARBÓN		
02/01/2019	CONTRATO DE TRABAJO POR LA DURACIÓN DE UNA OBRA Y/O LABOR CONTRATADA	SUPERVISOR INTEGRAL A		
30/01/2019	OTROSÍ	SUPERVISOR INTEGRAL A	1852012A	6.83%
07/02/2019	OTROSÍ	SUPERVISOR INTEGRAL A		
19/02/2019	OTROSÍ	SUPERVISOR INTEGRAL A	1852012A	9.9%
14/03/2019	OTROSÍ	SUPERVISOR INTEGRAL A	1852012A	14.21%
14/04/2019	OTROSÍ	SUPERVISOR INTEGRAL A	1852012A	16.26%
29/04/2019	OTROSÍ	SUPERVISOR INTEGRAL A	1852012A	18.31%
14/05/2019	OTROSÍ	SUPERVISOR INTEGRAL A	1852012A	20.49%
30/05/2019	OTROSÍ	SUPERVISOR INTEGRAL A	1852012A	22.54%
14/06/2019	OTROSÍ	SUPERVISOR INTEGRAL A	1852012A	23.77%
23/06/2019	OTROSÍ	SUPERVISOR INTEGRAL A	1852012A	25.27%

Al plenario también fueron aportados los tres contratos celebrados por el demandante HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ así:

1. Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año para el cargo de HERRAMENTERO a partir del 16 de septiembre de 2008 y hasta el 15 de noviembre de 2008, para la prestación de los servicios conforme a la oferta mercantil No. 119-2007, visible al folio 108 de la contestación de la demanda, así:



CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Nombre del Empleador : MECANICOS ASOCIADOS S.A.
 Domicilio del Empleador : Calle 7 No. 5-64 Neiva
 Nombre del Trabajador : HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRIGUEZ
 Oficio que desempeñará el trabajador : HERRAMENTERO
 Sueldo básico mensual : \$481.500. Mcte.
 Periodo de pago : Quincenas vencidas
 Fecha de iniciación de labores : Septiembre 16 de 2008
 Fecha de terminación del contrato : Noviembre 15 de 2008
 Ciudad donde ha sido contratado : Albania (G).
 Causa de la contratación : El presente contrato se vincula al cumplimiento del objeto pactado mediante la oferta mercantil No. 119-2007, suscrita entre CARBONES DEL CERREJON LIMITED y MECANICOS ASOCIADOS S.A. para la prestación de los servicios de soldadura de componentes, equipos mineros e instalaciones, en el complejo carbonífero del cerrejón zona norte.
 Entre el empleador y el trabajador, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente Contrato Individual de Trabajo, regido por las siguientes cláusulas:

2. Contrato de trabajo por la duración de una obra y labor contratada para el cargo de herramentero p carbón, a partir del 1 de enero de 2014, y en el complejo carbonífero del cerrejón (Albania – Guajira), para dar cumplimiento a la ejecución del contrato No. 21852012.



CONTRATO DE TRABAJO POR LA DURACION DE UNA OBRA Y LABOR CONTRATADA

Nombre del Empleador : MECANICOS ASOCIADOS S.A.S
 Domicilio del Empleador : Carrera 16 No. 20A-38 Neiva (H)
 Nombre del Trabajador : HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRIGUEZ
 Dirección del Trabajador : CALLE 14 No 22-77, FONSECA
 Lugar, Fecha de Nacimiento y Nacionalidad : FONSECA, 27 de Junio de 1979, COLOMBIA
 Oficio que desempeñará el trabajador : HERRAMENTERO P CARBON
 Sueldo básico Mensual : QUINIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS PESOS \$88.200,00 Mcte.
 Periodo de pago : Cuincenal
 Fecha de iniciación de labores : 01 de enero de 2014
 Lugar donde desempeñará las labores : Complejo Carbonífero del Cerrejón (Albania - Guajira).
 Ciudad donde ha sido contratado : Albania - Guajira.
 Descripción de la labor: Ejecución de las labores establecidas por el empleador para el cargo HERRAMENTERO P. CARBON, funciones a desempeñar en el Complejo Carbonífero del Cerrejón (Albania - Guajira).
 Descripción de la obra: Prestar los servicios hasta completarse el 20% de ejecución del Contrato No. 21852012 suscrito entre el Empleador y su cliente, para los servicios de soldadura a equipos de operación mineros, plantas e instalaciones en Cerrejón.
 Pactado: El inicio de la obra contratada se encuentra sujeta a la aprobación del cliente de dar inicio a la prestación del servicio, por lo tanto, de no llegar a recibir la aprobación por parte del cliente, el contrato de trabajo no llegará a iniciarse y por consiguiente, no tendrá ningún efecto jurídico.
 Entre el empleador y el trabajador, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente Contrato Individual de Trabajo, regido por las siguientes cláusulas:
 Puntos - Obligaciones del Trabajador: El Empleador contratará los servicios personales del Trabajador y este se obliga a: a) A cumplir el contrato del Empleador toda su capacidad normal de trabajo, de acuerdo a las instrucciones recibidas.

No obstante lo anterior, a partir del 1 de noviembre de 2017, se suscribió otrosí, ascendiendo al cargo de coordinador de servicios.

Rdo: 44-650-31-05-001-2021-00042-01
 Proc: ORDINARIO LABORAL
 Acte: HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ
 Acdo: MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.

OTROSÍ AL CONTRATO DE TRABAJO

Nombre del Empleador: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S
 Domicilio del Empleador: Carrera 1G No. 16-43 Neiva (Huila)
 Nombre del Trabajador: HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRIGUEZ
 Documento de Identificación: C.C. No. 17955679
 Cargo: HERRAMENTERO P CARBON
 Fecha del Otrosí: 09 de Noviembre de 2017

Entre el Empleador y el Trabajador se ha celebrado el presente otrosí al contrato individual de trabajo, el cual constituye parte integral del mismo, en los siguientes términos:

CLÁUSULA PRIMERA: A partir del 01 de Noviembre de 2017 el trabajador desempeñará el cargo de COORDINADOR SERVICIOS.

3. Contrato de trabajo por la duración de una obra y/o labor contratada, suscrito el 2 de enero de 2019 en el cargo de SUPERVISOR INTEGRAL A, para laborar en la MINA DEL CERREJÓN, para la ejecución del contrato No. 1852012A, a ejecutar en las plantas del CERREJÓN.

	
A STORK COMPANY	A Starck Company
CONTRATO DE TRABAJO POR LA DURACION DE UNA OBRA Y/O LABOR CONTRATADA	
DATOS DEL EMPLEADOR:	
Nombre del empleador	MECANICOS ASOCIADOS S.A.S
Nit	891.102.723-8
Dirección	Carrera 1G No. 16-43
Domicilio	Neiva - Huila - Colombia
DATOS DEL TRABAJADOR:	
Nombre	HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRIGUEZ
Cedula de ciudadanía	17955679
Lugar, Fecha de Nacimiento y Nacionalidad	FONSECA- GUAJIRA, 27 de junio de 1975, COLOMBIA
Dirección	CALLE 14 No 22 -77 FONSECA- GUAJIRA
Correo Electrónico - Email	erlinsmith2010@hotmail.com
Teléfono	3135190548
INFORMACIÓN GENERAL DEL CONTRATO:	
Oficio que desempeñará el trabajador	SUPERVISOR INTEGRAL A
Fecha de inicio del contrato	2 de enero de 2019
Sueldo básico Mensual	DOS MILLONES CIENTO OCHENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS MCTE \$2.188.992
Periodo de pago	Quincenal
Lugar donde ha sido celebrado el contrato	ALBANIA, LA GUAJIRA
Lugar donde desempeñara labores	LA MINA DEL CERREJON
Tipo de Contrato	Contrato Laboral por duración de la obra y/o labor determinada
MODALIDAD DE CONTRATO:	
Descripción de la labor:	Ejecución de las labores descritas en el manual de funciones establecidas por el empleador para el cargo SUPERVISOR INTEGRAL A, funciones a desempeñar en la mina del Cerrejón (Albania - Guajira).
Descripción de la obra:	Prestar los servicios hasta completarse el 4.10% de ejecución del Contrato No. 1852012A suscrito entre el Empleador y su cliente, cuyo objeto son los servicios de soldadura a equipos de operación minera, plantas e instalaciones en Cerrejón.

Entre el empleador y el trabajador, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente Contrato Individual de Trabajo, regido por las siguientes cláusulas:

Primera - Obligaciones del Trabajador: El Empleador contratará los servicios personales del Trabajador y este se obliga a: a) A poner al servicio del

Pues bien, para resolver el primer problema jurídico planteado, esto es, si se configuraron dos contratos de trabajo, como lo determinó el funcionario de primer grado, el primero, desde el 16 de septiembre de 2008 al 1 de enero de 2019 y el segundo, entre el periodo del 2 de enero de 2019 al 5 de julio del mismo año, o si por el contrario, se pudo demostrar por la demandada que se dieron varios contratos, finalizados y liquidados conforme lo estipula la Ley.

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 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 se vinculó inicialmente como HERRAMENTERO, luego HERRAMENTERO P. CARBÓN, COORDINADOR DE SERVICIOS y por último SUPERVISOR INTEGRAL A, con el fin de prestar sus servicios y cumplir con las labores descritas y referente a un contrato en específico, conforme al cuadro que se detalló anteriormente.

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, sin embargo, encuentra la Sala que no hubo interrupciones de tiempo entre uno y otro, por lo que no puede hablarse de varios contratos, sino de uno solo, dado el trabajador laboró ininterrumpidamente desde el 16 de septiembre de 2008 hasta el 5 de julio de 2019 y sólo varió el cargo al que ascendía dentro de la empresa.

Así las cosas, teniendo en cuenta los elementos de prueba reseñados y la jurisprudencia referida anteriormente, encuentra la Sala que, lo que se pretendía 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, en el evento que llegare a configurarse.

Por lo anterior, considera la Sala que no se trataba de dos relaciones laborales como lo indicó el funcionario de primer grado, sino una sola, sin embargo, atendiendo el principio de la no reformatio in pejus, no puede el Superior empeorar, agravar o perjudicar la situación del apelante único que busca mejorar su situación, dado que constituye un límite al poder jurisdiccional del juez de alzada, como garantía del derecho fundamental al debido proceso, razón por la cual se confirmará la sentencia, en cuanto a los extremos temporales de la relación laboral, en la forma señalada por el funcionario de primer grado.

6.5.2. Ahora bien, en cuanto al segundo problema jurídico sobre la reliquidación de las cesantías en la forma realizada por el juzgado de primera instancia, según el cual reclama el recurrente, no sabe cómo se realizaron las operaciones aritméticas, pues si bien se argumentó que se excluían los auxilios extralegales y bonificaciones, no entiende cómo se obtuvieron los rubros.

Por lo anterior, considera la Sala necesario efectuar la liquidación de los salarios mes a mes, a efectos de obtener el promedio y determinar, si corresponde a lo pagado. Para obtener el salario mensual, se excluyó los auxilios extralegales,

alimentación y bonificaciones, incluyéndose el salario, horas extras y recargos, el cual arroja los siguientes valores:

MES	AÑO 2008	AÑO 2014	AÑO 2015
enero		918.300	971.134
febrero		788.119	902.456
marzo		799.834	908.021
abril		972.975	1.047.415
mayo		980.704	804.546
junio		780.698	949.911
julio		904.761	809.038
agosto		885.494	931.748
septiembre	368.250	988.526	845.551
octubre	713.884	827.303	937.867
noviembre	625.892	796.710	965.579
diciembre	770.418	828.214	885.687
salario promedio	708.127	872.637	913.246
cesantías liquidadas	206.537	872.637	913.246
cesantías pagadas	195.120	875.459	913.240
diferencia	11.417	- 2.823	6

Según lo determinado por el juzgador de primera instancia, en los años 2008, 2014 y 2015 quedó una diferencia a favor del trabajador de \$16.041, \$71.129 y \$73.999 respectivamente, sin embargo, efectuadas las operaciones aritméticas haciendo el promedio mensual de los salarios (incluyendo salario, horas extras y recargos) se constata que en los años 2008 y 2015 arrojó un saldo a favor del actor de \$11.417,00 + 6,00 pesos, para un gran total de \$11.423,00, condena que deberá ser modificada en la sentencia impugnada.

Frente a las cesantías del año 2010, evidentemente no se visualiza en debida forma los valores que aparecen en la liquidación de nómina, por lo que, no habiéndose formulado recurso por la parte actora, no puede el Tribunal pronunciarse al respecto.

6.5.3. En lo que respecta al tercer problema jurídico corresponde a la Sala determinar si el Juzgado de primera instancia erró al condenar a la demandada, al pago de la indemnización moratoria del art. 65 del CST, por el pago deficitario al empleado.

Al respecto es preciso señalar que el ataque del recurrente se centra en señalar que no se vislumbra la mala fe en el proceder de la demandada, dado que está probada la existencia de los tres contratos y en dado caso, las diferencias en el pago de las cesantías son mínimas, aunado a que no han desconocido los derechos laborales del actor y precisamente, se le dieron oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.

Se sabe que la buena fé es un principio general del derecho, consistente en el estado mental de honradez, de convicción en cuanto a la verdad o exactitud de un

asunto, hecho u opinión o la rectitud de una conducta, de allí entonces, que, en cada caso particular, se deba estudiar si el empleador ha actuado bajo el principio de la buena fé, para ser exonerado del pago de la indemnización.

Como ya se indicó anteriormente, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha indicado que es menester en todos los casos evaluar la buena o mala fe del empleador, para imponer la indemnización moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales, por lo que el juez debe adelantar un examen del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, con el análisis de las pruebas y todas las circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo para determinar si hay un argumento sólido y factible, que permita llevar a la creencia fundada que está actuando correctamente o conforme a la ley.

Cotejado el acervo probatorio y en especial la actitud de la demandada, se constata que era procedente la sanción moratoria, pues no pagó en forma completa las cesantías y como ya se expuso anteriormente, no hubo interrupciones de tiempo en la suscripción de los contratos, desconociendo el tiempo de descanso (vacaciones) e interrumpiendo la continuidad en la relación laboral, en caso de que se llegare a configurar una indemnización por despido injusto, por lo que no puede considerarse que ha actuado de buena fe.

A juicio de la Sala, el fundamento esgrimido por la parte demandada no tiene la solidez que se requiere para que sea exonerado de las condenas impuestas, pues dicha creencia, no puede ser esgrimida como argumento para liberarlo de la sanción moratoria. Tal como lo indicara el funcionario de primer grado, ni siquiera justificó el actuar y su defensa se limita en señalar que la diferencia de lo pagado y lo que debía pagarse, no alcanza para un día diario de salario y por tal motivo, la conducta adquiere el carácter de mala fé.

La Corte Suprema de Justicia en sentencia SL del 16 de marzo de 2005 rad. 23987 expuso:

“Esa buena fe que la jurisprudencia ha encontrado en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y que le ha servido, si se halla suficientemente probada, para exonerar al empleador del pago de la indemnización moratoria cuando se le encuentra judicialmente responsable de la falta de pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato, es la creencia razonable de no deber, pero no es una creencia cualquiera sino una debidamente fundada, pues aunque igualmente se ha admitido que corresponde a la que se ha dado en denominar buena fe simple, que se diferencia de la buena fe exenta de culpa o cualificada, debe entenderse, con todo, que es aquella que cabe definir como la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude.

[...]

(...) Pero es la prueba de la manera como interactuaron las partes o la expresión puntual de las razones que sustentan la creencia del empleador sobre la naturaleza del vínculo jurídico, cuando discute la existencia de la obligación con respaldo en las pruebas del proceso, lo que debe servir al juez laboral para determinar si la convicción es o no fundada, mas no la simple declaración de haberse concertado un contrato civil.” (Subrayado fuera del texto).

Rdo: 44-650-31-05-001-2021-00042-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ
Acdo: MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.

De acuerdo con lo expuesto, para esta Corporación no se encuentra acreditada una razón fundada, que permita exonerar a la demandada de las sanciones impuestas y, por esta razón el fallo en este punto será confirmado.

Ahora bien, frente a la queja que debe condenarse solo por los intereses sobre la indemnización moratoria, dado que la demanda fue presentada luego de transcurridos los 24 meses, ha determinado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SCJ SL, 6 de mayo de 2010, rad. 36577 y reiterada en las CSJ SL 3 de mayo de 2011, rad. 38177, CSJ SL, 25 de julio de 2012, radicado 46385 y CSJ SL10632-2014, lo siguiente:

“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 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”.

[...] Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera”.

Conforme a lo anterior, la presentación oportuna de la demanda, esto es, dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo, le da derecho al trabajador para reclamar la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la terminación del vínculo laboral y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), se pagan los intereses moratorios.

Pero cuando la demanda se presentó luego de los dos años, implica la pérdida de derecho a la indemnización moratoria y, por tanto, solo se puede condenar al pago de los intereses moratorios contabilizados desde la terminación del contrato.

En el presente caso, para el juez de primera instancia la finalización del vínculo ocurrió el 5 de julio de 2019 y la interposición de la demanda se presentó el 1 de julio de 2021, sin embargo, dado que en el presente caso, se determinó la existencia de dos contratos de trabajo (la que no pudo ser modificada, dado el principio de la no reformatio in pejus) y el pago deficitario sobre las cesantías fue del primero de ellos, esto es, en el periodo del 16 de septiembre de 2008 al 1 de enero de 2019, le asiste razón al recurrente, pues la demanda se formuló luego de transcurridos los dos años, por lo que el juez de primer grado omitió las pautas señaladas por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y desconoció que la demanda había sido presentada 24 meses después de finalizado el vínculo laboral, lo que conlleva exclusivamente al reconocimiento de los intereses moratorios, sobre las sumas adeudadas.

Por lo anterior, es procedente modificar en este punto la sentencia impugnada.

6.5.4. Ahora bien, en lo que respecta al cuarto problema jurídico, sobre si es procedente resolver sobre el valor fijado por la condena en costas, en concreto contra las agencias en derecho, es claro que la petición es improcedente, pues la liquidación de las expensas y el monto de las agencias en derecho solo podrán controvertirse mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas, tal como lo prevé el numeral 5 del artículo 366 del C.G.P.

En consecuencia, por esta arista la petición no tiene vocación de prosperidad.

De manera entonces que de acuerdo a lo esbozado la sentencia deberá ser modificada, por lo que, ante la prosperidad del recurso de apelación, no hay lugar a la condena en costas.

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 los numerales PRIMERO, TERCERO, CUARTO, QUINTO y SEXTO de la sentencia de fecha veintiuno (21) de junio de dos mil veintidós (2022), proferida por el **JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE SAN JUAN DEL CESAR**, La Guajira, en el proceso ordinario adelantado por **HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ** contra **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.**, de conformidad con la parte considerativa de esta providencia

SEGUNDO: MODIFICAR el numeral SEGUNDO de la sentencia en precedencia, para señalar que la suma de dinero por concepto de la reliquidación de las cesantías para los años 2008 y 2015 es de \$11.417,00 y \$6,00, respectivamente; en cuanto a la indemnización moratoria se condena únicamente a los intereses moratorios sobre las sumas adeudadas y no, en la forma indicada en la sentencia apelada.

TERCERO: SIN CONDENAS en costas, según lo indicado en la parte motiva.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Rdo: 44-650-31-05-001-2021-00042-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: HERLIN FAVIAN BARRIOS RODRÍGUEZ
Acdo: MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado Ponente

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada

CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ
Magistrado

Firmado Por:

Henry De Jesus Calderon Raudales
Magistrado
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Carlos Villamizar Suárez
Magistrado
Sala 002 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Paulina Leonor Cabello Campo
Magistrado
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **5ba0d6a0da6ee46ec638486e54828f0f620303a8f8331e321b0c877dfe3baee**

Documento generado en 15/06/2023 11:59:14 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>