



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE VILLAVICENCIO
SALA LABORAL

MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado Sustanciador

Radicación No. 50001310500320170000602

Villavicencio, ocho (08) de mayo dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE: JUAN CARLO CORTÉS BOLÍVAR.
DEMANDADO: TRANSPORTES ARIMENA S.A.
ASUNTO: RECURSO APELACIÓN DEMANDADA.

El Tribunal Superior de Villavicencio por conducto de la Sala Laboral, desata el recurso de apelación presentado por la parte demandada en contra de la sentencia proferida por el Juzgado 3º Laboral del Circuito de Villavicencio el día 30 de agosto de 2018, en atención a lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

La parte demandante, presentó alegaciones conforme a lo ordenado en auto del 19 de febrero de 2024, por lo que se procede a decidir de fondo, conforme los siguientes:

ANTECEDENTES

JUAN CARLO CORTÉS BOLÍVAR, instauró demanda ordinaria laboral contra **TRANSPORTES ARIMENA S.A.**, debidamente sustentada como aparece de folio 3 a 7 del expediente (cuaderno 1), con el objeto de obtener sentencia condenatoria a su favor por los siguientes conceptos:

DECLARATIVAS PRINCIPALES:

1. **DECLARAR** la existencia de un contrato de trabajo, vigente desde el 17 de abril de 2000 hasta el 31 de mayo de 2016, fecha esta última en la que fue terminado de manera unilateral y sin justa causa, por parte del empleador.

2. **DECLARAR** que la bonificación percibida, en una suma equivalente a \$80.000, constituían factor salarial.

PRETENSIONES CONDENATORIAS

1. **CONDENAR** a **TRANSPORTES ARIMENA S.A.** al pago de \$12.960.000, por concepto de bonificación.

2. **CONDENAR** a la pasiva a pagar el auxilio de transporte, vacaciones, cesantías, intereses sobre las cesantías, y primas de servicios que se causaron en vigencia de la relación laboral.

3. **CONDENAR** a la entidad accionada a pagar los aportes con destino al sistema de seguridad social en pensiones, con sus respectivos intereses.

4. **CONDENAR** al pago de la sanción por no consignación de cesantías, así como la indemnización moratoria e indemnización por despido injusto.

5. **CONDENAR** de manera subsidiaria a pagar las sumas adeudadas debidamente indexadas.

6. Costas procesales.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Admitida la demanda mediante auto de 28 de abril de 2017 (f.25 C1), fue contestada por la sociedad demandada **TRANSPORTES ARIMENA S.A.** (f.39-46 C1), oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, bajo el argumento que celebró con el demandante dos contratos de trabajo a término fijo, el primero desde el 15 de marzo de 2002 hasta el 14 de marzo de 2003, mientras el segundo tuvo vigencia desde el 1 de junio de 2003 al 31 de mayo de 2016; igualmente indicó que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa, consistente en la expiración del plazo pactado y respecto de la bonificación preciso que no constituyó factor salarial, al haber sido otorgada por mera liberalidad. Propuso como excepciones de mérito las de *“falta de causa legal para demandar”*, *“cobro de lo no debido”*, *“prescripción”* y *“genérica”*.

Por auto del 12 de diciembre de 2017, el Juzgado de conocimiento admitió el escrito de contestación radicado por la compañía TRANSPORTE ARIMENA S.A. (folio 163)

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

El **Juzgado 3º Laboral del Circuito de Villavicencio** en sentencia del 30 de agosto de 2018, profirió sentencia en el siguiente sentido:

“PRIMERO: DECLARAR que entre JUAN CARLO CORTÉS BOLÍVAR y TRANSPORTES ARIMENA S.A existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 de abril de 2000 hasta el 30 de mayo de 2016.

SEGUNDO: DECLARAR parcialmente probadas las excepciones de “prescripción” y “cobro de lo no debido” e “infundada la de falta de causa para demandar”, propuestas por TRANSPORTES ARIMENA S.A, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la sentencia.

TERCERO: DECLARAR que la terminación del contrato de trabajo por parte de la demandada ocurrió sin justa causa.

CUARTO: DECLARAR que los \$80.000 acordados por las partes, constituyen salario.

QUINTO: CONDENAR a TRANSPORTES ARIMENA S.A a pagar al demandante las siguientes sumas de dinero:

- \$2.240.000, por concepto de bonificación.
- \$3.227.606, por auxilio de cesantías.
- \$350.544, por conceptos de intereses a las cesantías incluida su sanción.
- \$1.189.865, por concepto de prima de servicios.
- \$252.557, por concepto de compensación de vacaciones, debidamente indexados.
- \$9.569.355, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexada.

SEXTO: CONDENAR a la demandada a pagar al demandante por concepto de indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST, la suma de \$20.669.808 y a partir del 1 de junio de 2018 los intereses moratorios sobre lo adeudado por salarios y prestaciones sociales a la tasa máxima establecida por la superintendencia financiera.

SÉPTIMO: CONDENAR a la pasiva a pagar ante Colpensiones, los aportes pensionales dejados de pagar a favor de Juan Carlo Cortes Bolívar desde el 17 de abril de 2000 hasta el 30 de mayo de 2016, con un IBL equivalente al SMLMV hasta mayo de 30 del 2003 y a partir de junio del mismo año, en la cuantía equivalente al SMMLV más 80.000 de acuerdo con la liquidación que realice la entidad, conforme lo expuesto en la parte motiva.

OCTAVO: ABSOLVER a TRANSPORTES ARIMENA S.A de las restantes pretensiones de la demanda.

NOVENO: *costas a cargo de la demandada y en favor del demandante. Fijar la suma de 2.000.000, lo que el juzgado estima como agencias a cargo de la demandada.*

RECURSO DE APELACIÓN.

TRANSPORTES ARIMENA S.A, a través de su apoderado judicial, interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primer grado. Reparó que la decisión proferida desconoce la realidad objetiva, jurídica y legal, como quiera que, de los documentos aportados, como del interrogatorio de parte y de los testimonios se verifica la suscripción de dos contratos de trabajo a término fijo, el primero de los cuales fue debidamente liquidado, mientras el último finalizado por una causa objetiva, cual fue la expiración del plazo fijo pactado, razón por la cual considera no hay lugar al pago de la indemnización atendiendo la vigencia de los contratos y la modalidad.

Por último considera que no debió prosperar el reconocimiento de la bonificación como factor salarial, por cuanto no tuvo oportunidad de discutir dicho concepto al haberse cercenado su oportunidad de allegar al proceso prueba documental relacionada: *“que en mi sentir esa bonificación merecía discusión dentro del proceso, pero que se ha cercenado esa oportunidad de hacer valer un documento importante del que se puede derivar que ese contrato fue modificado por voluntad entre las partes no hubiera derivado las condenas que tienen que ver con dicha bonificación, la cual el despacho ha considerado que se trata de una parte integral del salario y por ello se han condenado al pago de algunas prestaciones en este sentido.”*

CONSIDERACIONES

DE ORDEN FÁCTICO Y JURÍDICO:

El problema jurídico se centra en determinar: **1)** Si el demandante prestó sus servicios a la sociedad demandada a través de un único contrato de trabajo a término indefinido, o a través de varios contratos de trabajo a término fijo; **2)** determinar si lo que percibió el demandante por *“bonificación”* constituía o no factor salarial. y **3)** En caso de encontrarse probado la suscripción de contratos de trabajo a término fijo, se habrá de establecer si el último finalizó por expiración del plazo fijo pactado.

DE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL:

La parte demandante en el presente asunto alega la existencia de un solo contrato de trabajo vigente desde el 17 de abril de 2000 hasta el 30 de mayo de 2016; mientras que la pasiva en su escrito de oposición aseguró que celebró con el actor dos contratos de trabajo, durante las siguientes fechas: el primero desde el 15 de marzo de 2002 y hasta el 14 de marzo de 2003, en tanto el segundo tuvo vigencia desde el 1 de junio de 2003 al 31 de mayo de 2016.

En ese orden de ideas, la controversia tal como se señaló al establecer el problema jurídico, es determinar si durante los extremos señalados por el actor temporales existió un único contrato o diversos contratos, así como la modalidad de los mismos.

Así las cosas, es sabido, que para que exista contrato de trabajo, necesario resulta que concurren los elementos esenciales de que da cuenta el Artículo 23 del C. S. del T., esto es i) la actividad personal del trabajador ii) su subordinación o dependencia respecto del empleador y iii) un salario como retribución del servicio prestado, todo ello ajustado a los términos y condiciones contenidas en la norma en cita.

Adicionalmente, es ampliamente conocido que el Artículo 24 del C. S. del T. dispone que “*se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*”. No obstante, esta mera presunción, no tiene la virtualidad de dirimir por sí misma la contienda, sino que comporta una mera ventaja probatoria, resultando por demás desvirtuable a través de los medios de prueba que tenga a su alcance la pasiva, por lo tanto, si bien la demandante no tiene por obligación demostrar la subordinación y continuada dependencia, si le resulta exigible el deber de acreditar la prestación personal del servicio

En ese orden de ideas, incumbe a la demandante demostrar la prestación personal del servicio y a la demandada desvirtuar la presunción del ya mencionado Artículo 24 del C. S. del T., es decir, que las partes corren con la carga de la prueba en los términos y condiciones ya mencionadas, previstas en el artículo 167 del Código

General del Proceso y sin perjuicio de las presunciones legales aplicables a la materia.

Frente al tema la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia con radicado SL 6621 de 2017, ha expresado:

“Vale la pena recordar, al igual que lo hizo el juez plural, que como expresión de la finalidad protectora del derecho del trabajo, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que toda relación de trabajo personal se presume regida por un contrato de trabajo, regla que le otorga un alivio probatorio al trabajador puesto que le basta demostrar la ejecución personal de un servicio para que se presuma en su favor la existencia de un vínculo laboral. En contraste, al empleador le incumbe desvirtuar el hecho presumido a través de elementos de convicción que acrediten que el servicio se ejecutó de manera independiente y autónoma.”

Por lo anterior, resulta claro que si lo pretendido por la parte demandante es que se declare que prestó sus servicios a la demandada, desde 17 de abril de 2000 hasta el 31 de mayo de 2016, sin solución de continuidad, le correspondía demostrar dichos presupuestos. Lo anterior, en consideración a que la parte accionada acepta dicha labor solo el 15 de marzo de 2002, pero mediante dos acuerdos, con interrupción entre uno y otro.

Sea lo primero señalar que, ante la inasistencia del representante legal de la pasiva a absolver el interrogatorio de parte, el juzgado dio aplicación a la sanción legal, consistente en tener por ciertos entre otros, el hecho 2 del libelo inicial, relacionado a que el contrato inició el 17 de abril de 2000.

Sumado a lo anterior se escuchó el testimonio del señor **LUIS ALONSO MORALES BARBOSA**, quien manifestó haber laborado para la pasiva desde el año 1973 hasta el 2007, anualidad esta última en la que se pensionó, que durante dicho lapso conoció al demandante, quien prestó servicios para la compañía desde semana santa que lo fue en marzo o abril del año 2000, desempeñando funciones de taquillero y posteriormente de control de las colectivas de las rutas rotativas en el terminal. Sumado a lo anterior indica que, siempre vio al demandante prestando

sus servicios a la demandada, ya que por sus funciones debía presentarse todos los días en el terminal.

De igual forma, el testigo **CARLOS JULIO MANCILLA MARTHA**, manifestó que prestó servicios para la accionada desde el 1 de agosto de 1990 hasta el 2017. Le consta que el demandante inició a prestar sus servicios a favor de la compañía convocada a juicio, desde el año 2000 (sin tener claro día y mes) hasta el año 2016 e indica que, durante ese tiempo, vio al señor Juan Carlo Cortes trabajando continuamente.

Entre tanto, el señor **EDGAR GABRIEL VALIENTE ROJAS**, indicó que fue compañero de trabajo del actor desde el año 2000 hasta el 2003. Además, preciso que el señor Juan Carlo Cortes inició a laborar con la sociedad demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido celebrado con la compañía a través de los señores José Granados y Alfonso Baquero, en calidad de propietarios o dueños de la sociedad, añadiendo que, el accionante prestó los servicios de manera continua.

Adicionalmente nótese como del carné que obra a folio 12 del plenario y de las certificaciones que obran en las páginas siguientes, se logra evidenciar que, para julio del año 2000, la sociedad TRANSPORTES ARIMENA S.A., figuraba como empleador.

En este orden de ideas de las pruebas reseñadas se establece que, el actor prestó sus servicios a la entidad accionada desde el 17 de abril de 2000, pues de la confesión ficta como del testimonio rendido por LUIS ALONSO MORALES, se puede probar con exactitud este supuesto de hecho, mientras que los restantes testigos si bien indicaron que lo fue en el año 2000, no especificaron día, ni mes.

Precisado el extremo inicial del vínculo laboral, pasa la Sala a determinar si entre las partes existió un único contrato o de diversos convenios, para lo cual se debe advertir que el contrato de trabajo se caracteriza por ser consensual, bilateral, conmutativo, de tracto sucesivo y oneroso, ello de conformidad con la definición enunciada en el artículo 22 del C.S.T, y los elementos para su configuración, establecidos en el artículo 23 del mismo precepto jurídico. Adicionalmente los contratos de trabajo, según su duración, tienen diferentes modalidades: a término

fijo; a término indefinido; por obra o labor contratada y; ocasionales, accidentales o transitorios.

Es así como, el artículo 46 del CST establece que los contratos a término fijo deben constar por escrito y su duración no puede ser superior a 3 años, pero son renovables indefinidamente. Si las partes no acuerdan un término fijo o si la duración no está supeditada a una obra o labor determinada, en virtud del artículo 47 del CST, se entenderá que se pactó a término indefinido.

Luego, en atención a esas características el empleador goza de libertad para escoger la modalidad de vinculación que más le convenga de acuerdo a las particularidades que afronte, o que las dos partes, en cierto momento de la relación, decidan libre y voluntariamente, terminarla para empezar otro vínculo o para modificar el ya existente, empero ello no puede ir en contravía de los derechos mínimos de los trabajadores y preceptos jurídicos que regulan la materia, por lo que en cada caso en particular, se debe verificar si en realidad la suscripción de varios contratos de trabajos a término fijo, configuran una posible unidad contractual, real y material.

Ahora, la Sala de Casación Laboral desde antaño ha admitido que en ocasiones los contratos sucesivos, cuyas partes y objeto no cambian, pueden tener inmersas intenciones o estrategias del empleador para evadir trámites, condiciones o requisitos legales que deben cumplir frente a los trabajadores. Así lo señaló desde el 25 de junio de 1962 -sentencia radicado 286522-:

“Tampoco desconoce la Sala la posibilidad de que, en algunos casos, la parte patronal, independientemente o en connivencia con los mismos trabajadores, pueda recurrir al sistema de celebrar contratos de trabajo que se dan por terminados luego de un tiempo, aduciéndose motivos solo en apariencia legales, para volver a celebrar otros que se ejecutan sucesivamente y sin interrupción, todo con el propósito de vulnerar derechos de los trabajadores o de eludir trámites, condiciones o requisitos exigidos por preceptos legales de ineludible cumplimiento. || Es claro que acreditados procesalmente esos propósitos o fines perseguidos, contrarios a la ley, corresponde al juzgador restaurar los fueros de la justicia y del derecho. Pero para ello debe proceder en

cada caso, sobre la base de hechos probados, no de simples conjeturas o supuestos subjetivos sin respaldo en el proceso”.

Igualmente, nuestro alto tribunal de cierre en la sentencia 201417 de 2009, reiterada en sentencia SL 814 de 2018, enunció:

“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.”

Así las cosas, de lo anterior se concluye que es deber de la autoridad judicial, analizar en cada caso en concreto en virtud del principio de la primacía de la realidad, si los contratos sucesivos, cuyas partes y objeto no cambian, tienen inmersas intenciones o estrategias del empleador para evadir trámites, condiciones o requisitos legales que deben cumplir frente a los trabajadores.

Luego, atendiendo el principio de la primacía de la realidad y los precedentes jurisprudenciales citados, considera esta Sala que, en este asunto le asiste razón a TRANSPORTES ARIMENA S.A en cuanto que no es posible la declaratoria de un solo contrato de trabajo, debido que, el material probatorio obrante denota la existencia de tres contratos, según pasa a esgrimirse:

Conforme a la presunción prevista en el artículo 24 del C.S.T., se tiene que, una vez el trabajador acredite la prestación personal y continuada del servicio, se presume la existencia de los presupuestos restantes y por ende la carga de la prueba se traslada al presunto empleador, quien deberá desvirtuar la ocurrencia de la subordinación para acreditar la existencia de un contrato o relación de una naturaleza distinta a la laboral.

Al efecto tenemos que el demandante demostró con total y plena certeza que prestó los servicios a favor de la demandada en la calenda de 2000 a 2002, en

tanto la compañía accionada no aportó ningún medio de convicción que permitiera derruir la presunción enunciada para dicho interregno.

Luego entonces, como quiera que el contrato primigenio inicio el 17 de abril de 2000, entiende esta Sala que, el mismo se extendió hasta la calenda en que el actor de manera libre y voluntaria decidido suscribir un nuevo contrato a término fijo, con fecha de iniciación de labores el 15 de marzo de 2002, el que se hizo extensivo hasta el 14 de marzo de 2003. Acuerdo que además fue debidamente liquidado conforme se verifica del documento que obra a folio 49.

Adicionalmente nótese como las partes en litigio firman un nuevo contrato de trabajo a término fijo, el 1 de junio de 2003, el que con sus prorrogas se prolongó hasta el 31 de mayo de 2016, data para la cual el empleador finalizó el vínculo, aduciendo expiración del plazo fijo pactado

En este orden de ideas, de las pruebas reseñadas, se determina que al haber suscrito el actor dos contratos de trabajo posteriores al primigenio, hecho que resultó ratificado por el mismo accionante en el interrogatorio de parte, se puede concluir que la voluntad de las partes, fue finiquitar un vínculo para iniciar otro, sin que dichos acuerdos hubiesen menoscabado las garantías mínimas, además este acuerdo de voluntades no puede ser desconocido por esta Sala Especializada, dadas las características con las que cuenta el contrato de trabajo.

De este modo, no es procedente declarar la existencia de un único contrato de trabajo, máxime cuando el demandante no alegó, ni probó ningún vicio en el consentimiento para el momento de la celebración de los distintos convenios, para restarle validez o dejar sin efectos dichos acuerdos.

Ahora, si bien cabe mencionar que los testigos **LUIS ALONSO MORALES BARBOSA, CARLOS JULIO MANCILLA y EDGAR VALIENTE**, al unisonó manifestaron que la prestación del servicio por parte del actor a favor de la pasiva fue continua e ininterrumpida, lo cierto es que al ser interrogados sobre el número de contratos celebrados por el actor, indicaron no conocer de dichas actuaciones, sumado a que el último de los testigos citados solo laboró hasta el año 2003, desconociendo la fecha exacta de su retiro, circunstancia que resultaba necesaria probar, para pregonar si estuvo presente durante el periodo de suscripción o firma

del último contrato. A lo que se agrega que cada testigo desarrolló actividades diferentes a las asignadas al demandante, en dependencias o sedes distintas, sin que se tenga certeza que entre marzo y junio de 2003, hayan presenciado la prestación del servicio por parte del demandante a favor de la pasiva, para así pregonar que no existió solución de continuidad, entre los dos últimos acuerdos.

En esa medida, la sentencia de primera instancia será modificada para declarar la existencia de tres contratos de trabajo entre las partes, así:

- El primero, contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 de abril de 2000 al 14 de marzo de 2002.
- El segundo, contrato de trabajo a término definido, con vigencia del 15 de marzo de 2002 al 14 de marzo de 2003.
- El tercero, contrato de trabajo a término definido, con vigencia del 1 junio de 2003 al 31 mayo de 2016.

BONIFICACIONES.

Tenemos entonces que, el artículo 127 de nuestro estatuto laboral, contempla que constituye salario toda remuneración que recibe en salario o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte.

Por lo tanto, dicha remuneración, constituye un elemento esencial del trabajo subordinado y sirve de fuente principal para sostenimiento del trabajador y su familia, aunado a que constituye un parámetro fundamental para la liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y aportes a la seguridad social, de modo que es de total importancia su definición y delimitación en cada caso concreto.

Frente al tema, la Sala de Casación Laboral, en la sentencia CSJ SL5159-2018, expresó:

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio. Así, el salario es la ventaja patrimonial que se recibe como contrapartida del trabajo subordinado

o, dicho de otro modo, es la prestación básica correlativa al servicio prestado u ofrecido.

En cuanto a su función, el salario, además de ser el valor con el que el empresario retribuye el servicio o la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, también cumple una misión socioeconómica al procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador y su familia. Por esto, a nivel constitucional y legal goza de especial protección a través de un articulado que garantiza su movilidad, irrenunciabilidad, inembargabilidad, pago, igualdad salarial, prohibición de cesión, garantía de salario mínimo, descuentos prohibidos, entre otros (arts. 53 CP y 127 y ss. CST).

Adicionalmente, la definición del salario es un asunto sensible para el trabajador, su familia y su futuro de cara a las contingencias a las que está expuesto. A partir de él se determina la base de liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, cotizaciones a la seguridad social y parafiscales, así como el valor de los subsidios por incapacidad laboral, indemnizaciones a cargo del sistema de riesgos laborales, pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia. De allí la importancia de que en su fijación se tengan en cuenta los elementos retributivos del trabajo.”

Entre tanto, el artículo 128 del mismo compendio normativo, enuncia que pagos no constituyen salario, esto es, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, ya sea en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones.

De igual forma la Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL2425-2021, preceptuó las condiciones que permiten considerar pagos no salariales, así:

1. Los ocasionales que por mera liberalidad se otorguen a los empleados.
2. Aquellos que se reconozcan para facilitar el desarrollo de funciones del trabajador y que por tanto no tienen como finalidad enriquecer su patrimonio, sino dotarle de recursos productivos que le permitan realizar su labor sin las trabas propias del quehacer operativo.
3. Los pagos, beneficios o auxilios que, aun siendo habituales, las partes acuerden expresamente que no constituirán salario y así lo consagren por las vías convencional o contractual, si no están relacionados con la prestación del servicio.

Efectuadas las anteriores precisiones y al descender al asunto de marras, se tiene que en el último contrato -1 de junio de 2003 al 31 de mayo de 2016- se dejó estipulado que el salario sería equivalente a \$332.000 más \$80.000 de bonificaciones, sin que se dejara enunciado que la suma percibida por bonificaciones NO constituía factor salarial, y que era otorgado por mera liberalidad del empleador.

Aunado a que, al ser percibido de manera mensual, se requería conocer la finalidad u objetivo de su pago, para poder descartar que no remuneraba directamente la labor del trabajador.

En esa medida, de lo expuesto es claro que en el asunto de marras el empleador acordó con el trabajador que la suma percibida por bonificación constituía salario, al dejarse así plasmado en el contrato de trabajo.

Ahora, es motivo de censura por el recurrente que el *a quo*, no le permitió debatir dicho concepto, ya que, en la etapa práctica de pruebas, con el testimonio de la señora LUZ KATHY MORALES, pretendió incorporar un documento, en el cual, según el dicho de la declarante, se modificó el acuerdo laboral, estipulándose que las bonificaciones no constituían factor salarial.

Al respecto cabe precisar que nuestro estatuto procesal laboral, estipula en su artículo 25 y 31, que las pruebas que se pretenden hacer valer en el juicio deberán ser aportadas con la demanda o su contestación, por lo tanto, es esa la oportunidad procesal para ello, y no en etapas posteriores, como lo pretendía la sociedad accionada.

Ahora, consta en el proceso que TRANSPORTES ARIMENA S.A radicó su escrito de contestación el 30 de junio de 2017, solicitando al despacho que le otorgara (3) tres semanas, para entregar la "*documentación donde consta el cumplimiento de las obligaciones y pagos a favor del demandante*" (f. 45 C1), los cuales habían sido solicitados a la empresa, pero por dificultades técnicas no habían podido ser allegados.

El Juzgado de Conocimiento, por proveído del 12 de diciembre de 2017, tuvo por contestada la demanda y fijó fecha para audiencia inicial de que trata el artículo 77

del CPTSS, sin que, en dicho trámite, la demandada cumpliera con lo solicitado al juzgado.

El 12 de marzo de 2018 en desarrollo de la diligencia del artículo 77 del CPTSS, el despacho requirió a la demandada para que aportara en el término de 15 días hábiles, la documentación que había solicitado y que se encontraba relacionada en la contestación. Sin que la pasiva cumpliera con su carga en el término otorgado, y solo cuando se da inicio a la diligencia de trámite y juzgamiento, contemplada en el artículo 80 del CPTSS -30 de agosto de 2018-, el apoderado de la demandada pidió más tiempo para presentar las mencionadas pruebas, siendo decisión del director del proceso continuar con las referidas actuaciones.

Es así como en la etapa de práctica de pruebas, la accionada por medio de la testigo Luz Katty Morales Morales, pretendió incorporar un documento por medio del cual, según la pasiva, se les había otorgado a las bonificaciones el carácter NO salarial., no siendo esta la oportunidad para ello, más cuando la accionada fue requerida en varias ocasiones para el aporte de los documentos que obraban en su poder.

Por otra parte, si bien el artículo 221 del CGP en su numeral 6, permite que el testigo incorpore documentos, estos tienen que estar relacionados con su manifestación o versión, mas no para subsanar errores u omisiones de las partes, como lo pretendía la accionada.

Establecido lo anterior, la sala despacha desfavorablemente las súplicas del apelante, en tanto que no hay motivos para modificar la decisión del juez, ya que se repite las pruebas aportadas, dan cuenta que las bonificaciones fueron pactadas desde el inicio del vínculo como factor salarial.

En esa medida no erró el juez al incorporar este valor como factor salarial y proceder a la reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones, sin que la cuantía tasada por estos rubros hayan sido objeto de inconformidad en esta instancia.

EXCEPCION DE PRESCRIPCIÓN

Definido lo anterior, tenemos que los artículos 488 y 489 del C.S.T., en armonía con el art. 151 del C.P.L., regulan en su integridad lo atinente a la regla general de prescripción de los derechos laborales, indicando que las acciones derivadas de los mismos prescriben en tres años, contados a partir del momento en que la obligación se hace exigible. Término que se interrumpe por una sola vez por un lapso igual, con el simple reclamo del trabajador recibido por el empleador, sobre un derecho o una prestación debidamente determinados.

Luego de lo anterior, es dable concluir que las acreencias laborales prescriben luego de transcurridos tres años desde su exigibilidad, definiendo nuestro máximo órgano de cierre que en tratándose de las cesantías, la exigibilidad de las mismas es a la finalización del vínculo, y no durante su vigencia (Sentencia Radicado 34393 del 24 de agosto de 2010, M.P. Luis Javier Osorio López), mientras que respecto de las restantes prestaciones sociales y de la compensación de vacaciones se debe sujetar a la regla general de los tres años, es decir, desde la causación del derecho y no a la finalización del vínculo:

*“...al no existir regla especial, la prescripción se rige por la regla general de 3 años, contados a partir de la exigibilidad de este derecho”. Distinto es, que “...de acuerdo con el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, una vez causadas las vacaciones, corre un periodo de gracia de un año durante el cual el empleador debe señalar su época de disfrute «de oficio o a petición del trabajador»; lo que significa que al finalizar dicho lapso el derecho es exigible.” “Paralelamente, ha de enseñar la Sala que la compensación judicial en dinero de las vacaciones no revive periodos vacacionales prescritos, como lo entendió el Tribunal, al ordenar la compensación de todas las vacaciones exigibles en vigencia del contrato de trabajo, sin tener en cuenta el fenómeno extintivo de las obligaciones. En rigor, las únicas exigibles a la terminación del contrato de trabajo son las vacaciones proporcionales (art. 1º L. 995/2005), **pues las causadas y exigibles durante su vigencia prescriben paulatinamente conforme a lo explicado en el párrafo anterior. De acuerdo con lo expuesto, precisa la Corte que la compensación en dinero de las vacaciones no impide aplicar el fenómeno de la prescripción frente a las vacaciones exigibles en desarrollo del contrato de trabajo, pues según las reglas generales de los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los derechos laborales «prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible».**” (negritas fuera de texto).*

En este orden de ideas, se deberá declarar probado el medio exceptivo precitado, respecto de las prestaciones sociales y vacaciones que se causaron durante los dos primeros contratos de trabajo ya que desde la finalización de cada uno -14 de marzo de 2002 y 14 de marzo de 2003 - hasta la calenda en que se presentó la demanda, transcurrieron más de tres años -12 de enero de 2017-, salvo lo relacionado con aportes al sistema de seguridad social en pensiones ,al tornarse este rubro imprescriptible.

Ahora respecto del último contrato, tal como lo preciso el juez de primera instancia, la mencionada figura afectó las bonificaciones, los intereses sobre las cesantías, primas de servicios y vacaciones, que se causaron con anterioridad al 12 de enero de 2014, en atención que la presentación de la acción ordinaria fue la que interrumpió el fenómeno jurídico, actuación que ocurrió el mismo día y mes de 2017, reiterando que el conteo de esta figura respecto de las citadas acreencias, fue en la medida que se iban causando durante la vigencia del contrato y no a la finalización, como si ocurrió con las cesantías, que su conteo se reitera inició con la terminación de la relación laboral.

Ahora, como quiera que la parte recurrente refutó en su recurso de alzada, solo lo relacionado con el factor salarial otorgado a las bonificaciones, mas no lo referente a las cuantías tasadas por prestaciones sociales y vacaciones, no hay lugar a realizar pronunciamiento alguno frente a este tema; precisando que si bien en esta instancia se declararon tres contratos de trabajo, siendo afectados los dos primeros por el fenómeno de la prescripción en todas sus acreencias laborales menos aportes pensionales, lo cierto es que el juez decretó probado este medio exceptivo respecto de las primas, bonificaciones, vacaciones e intereses que se causaron antes del 12 de enero de 2014, salvo para las cesantías, pero respecto de este último rubro solo condenó aquellas que se generaron desde el 2013, al encontrar pago frente a los años restantes.

Lo anterior quiere decir, que aun con la declaratoria de tres contratos de trabajo, en nada afectó las condenas de reliquidación impuestas por A-quo, como quiera que obedecieron solo a los últimos tres años de labor, que involucran en este caso al último contrato de trabajo. Sin embargo, se habrá de modificar la sentencia respecto de los aportes pensionales, en cuanto no habrá lugar a condenar a los mismos por el periodo comprendido entre el 15 de marzo de 2003 al 30 de mayo

de 2003, esto es, durante la interrupción que existió entre el segundo y tercer contrato.

Advirtiendo esta Sala, que de la historia laboral que obra a folio 17 del plenario, se constata el pago de los aportes por algunos periodos del año 2005 al 2016, con un salario que supera al mínimo legal, lo cierto es que, este tema no fue objeto de reparo al sustentar el recurso de apelación, por lo que solo se modificara la sentencia, en el entendido de impartir absolucón por aportes pensionales, respecto del periodo comprendido entre 15 de marzo de 2003 al 31 de mayo de 2003.

INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO

Tenemos que según lo establecido por el artículo 6 del Decreto 2351 de 1965, existen unos modos de terminación del contrato, en tanto en su artículo 7 se estipulan unas circunstancias que dan lugar a justa causa para la finalización del contrato de trabajo por cualquiera de las partes.

A su vez, la norma mencionada en su párrafo prevé que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación, ello con la finalidad que con posterioridad no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Frente a lo anterior la Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL1114 de 2021, expresó:

“la Corte ha dicho que el empleador debe manifestar de forma expresa e inequívoca los motivos concretos que tenga, o la causal que invoque para prescindir del servicio del trabajador, cuando quiera que vaya a dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 7º literal a) del Decreto 2351 de 1965, en la medida que indicar los hechos que motivan el despido o decir la causal legítima invocada para ese proceder, son las dos maneras igualmente eficaces que el empleador puede utilizar para dar por terminado el vínculo laboral, aspecto con el que se cumplió en este asunto.”

Igualmente se ha concluido desde antaño que, al trabajador le corresponde demostrar el hecho del despido y al empleador la justa causa en que se apoyó esa decisión, y para exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión

del contrato debe comprobar que existió un modo de terminación del vínculo o una de las causales señaladas en la ley.

En este asunto está probado el hecho del despido, empero argumento la pasiva que este obedeció a la expiración del plazo fijo pactado. Así, tenemos que el artículo 46 del C.S.T, establece para los vínculos con duración definida, que en caso de no prorrogar, se deberá informar con una antelación superior a los 30 días, previos al vencimiento.

En este asunto, tal como se ha precisado, el último contrato fue suscrito el 1 de junio de 2003, con una vigencia de tres meses, así:

CONTRATO: 1 de junio de 2003 -30 de agosto de 2003

1er PRORROGA: 1 de septiembre de 2003- 30 de noviembre de 2003

2da PRORROGA: 1 de diciembre de 2003 - 28 de febrero de 2004

3er PRORROGA: 1 de marzo de 2004 - 30 de mayo de 2004

A partir de la 4ª prorrogación, el contrato no podía ser inferior a un año, como tampoco por los años subsiguientes, es decir, que desde del 1 de junio de 2004 se prorrogaba hasta el 30 de mayo de 2005 y así sucesivamente, por lo que al haberle informado la pasiva el 20 de abril de 2016 (folio 22), su intención de no prorrogar, es claro que se presentó con una antelación de 30 días al vencimiento, por lo que se concluye que el contrato finalizó por expiración del plazo fijo pactado, y en esa medida no hay lugar a condenar al pago de la indemnización por despido injusto.

Los argumentos expuestos resultan suficientes para modificar la sentencia de primera instancia en el entendido de declarar la existencia de tres contratos de trabajo, absolviendo a la pasiva de los aportes pensionales durante el lapso comprendido entre el 15 de marzo de 2003 al 30 de mayo de esa misma anualidad, así como de la indemnización por despido injusto, y confirmando en lo demás la sentencia recurrida, ya que se repite los demás puntos no fueron objeto de reparo o controversia en esta instancia.

COSTAS SEGUNDA INSTANCIA:

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO– SALA LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR EL ORDINAL PRIMERO de la sentencia proferida el 30 de agosto de 2018, por el Juzgado 3º Laboral del Circuito de Villavicencio, en el sentido de declarar que entre el señor **JUAN CARLO CORTÉS BOLÍVAR** y **TRANSPORTES ARIMENA S.A** existieron tres contratos de trabajo, durante los siguientes extremos temporales: a) del 17 de abril de 2000 al 14 de marzo de 2002; b) del 15 de marzo de 2002 al 14 de marzo de 2003 y; c) del 1 junio de 2003 al 31 mayo de 2016.

SEGUNDO: REVOCAR EL NUMERAL TERCERO Y PARCIALMENTE EL QUINTO de la sentencia recurrida, en el entendido de **DECLARAR** que el contrato suscrito el 1 de junio de 2003 y finalizado el 31 de mayo de 2016, culminó por expiración del plazo fijo pactado, en consecuencia, **ABSOLVER** a **TRANSPORTES ARIMENA** de la indemnización por despido injusto.

TERCERO: MODIFICAR EL NUMERAL SEPTIMO DE LA SENTENCIA RECURRIDA, en el entendido de **ABSOLVER** a **TRANSPORTES ARIMENA S.A.**, de efectuar el pago de los aportes pensionales a la administradora a la cual se encuentra afiliado el actor, durante el periodo comprendido entre el 15 de marzo y 31 de mayo de 2003, según se expuso.

CUARTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

QUINTO: SIN COSTAS en esta instancia.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto, atendiendo los términos previstos en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado Ponente.

(en uso de permiso)

DELFINA FORERO MEJÍA
Magistrada

KENNEDY TRUJILLO SALAS
Magistrado

Firmado Por:

Kennedy Trujillo Salas

Magistrado

Sala 003 Laboral

Tribunal Superior De Villavicencio - Meta

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: **8d7c8f87bb83f54373e83608f99898693462f9096553e42caa3bf9b1a846f2c8**

Documento generado en 08/05/2024 11:28:50 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>