



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**  
**SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**ASUNTO:** APELACIÓN DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20001-31-05-004-2016-00704-01  
**DEMANDANTE:** TOMÁS ADOLFO LORA CANOLES  
**DEMANDADA:** COLVISEG DEL CARIBE LTDA.

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, veintiséis (26) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 19 de julio de 2017 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Tomás Adolfo Lora Canoles contra Empresa Colombiana de Vigilancia y Seguridad del Caribe Ltda., en adelante “Colvisseg del Caribe Ltda”.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Colvisseg del Caribe Ltda., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre Tomás Adolfo Lora Canoles y Colvisseg del Caribe Ltda., desde el 12 de diciembre de 2009 hasta el 12 de marzo de 2014.

1.2.- Que se declare la ineficacia de la terminación de los contratos por la no acreditación de las cotizaciones de ley en seguridad social y parafiscalidad.

1.3.- En consecuencia, se condene a Colvisseg Ltda, al reconocimiento y pago de salarios pendientes, reajuste salarial, horas extras, recargos

diurnos y nocturnos, recargos dominicales y festivos, auxilio de transporte e indemnización moratoria ordinaria.

1.4.- Que se condene a la demandada a cancelar el reajuste de cesantías y sus intereses; indemnización de 25% por la no afiliación a salud y a subsidio familiar, respectivamente; reajuste de primas de servicios; vacaciones y compensación por vacaciones.

1.5.- Que se condene al pago de indemnización por despido sin justa causa; sanción moratoria por impago de salarios, y sanción moratoria por la no consignación de cesantías.

1.6.- De manera subsidiaria solicitó, que se declare que la demandada fraccionó e interrumpió la ejecución de los contratos, mediante decisión unilateral y sin justa causa.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que Colvisseg del Caribe Ltda., vinculó como trabajador a Tomás Adolfo Lora Canoles desde el 12 de diciembre de 2009, en el cargo de vigilante, con una remuneración de un salario mínimo legal mensual vigente.

2.2.- Que las partes suscribieron los siguientes contratos a término fijo inferior a un año:

- Desde el 12 de diciembre de 2009 y fecha de vencimiento 11 de marzo de 2010.
- Desde el 17 de enero de 2011 y vencimiento del 16 de abril del mismo año.
- Desde el 23 de junio de 2012 al 22 de septiembre del mismo año.

2.4.- Que los contratos se postergaron así:

- Del 12 de diciembre de 2009 hasta el 31 de diciembre d 2011.
- Del 17 de enero de 2011 hasta el 12 de junio de 2012.

- Del 23 de junio de 2012 hasta el 12 de marzo de 2014.

2.5.- Que periódicamente la empresa forzaba al trabajador a aceptar el despido injustificado, además no le permitía hacer uso de su descanso anual obligatorio.

2.6.- Que la carga laboral diaria era de 12 a 13 horas, según la necesidad del servicio, en turnos de lunes a lunes, incluidos domingos y festivos; y la prestación del servicio se realizaba con implementos propios de la empresa asignados en su sede.

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 16 de diciembre de 2016, folio 40, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada Colvisseg Del Caribe Ltda., la que una vez notificada, se opuso a las pretensiones de la demanda y planteó como excepciones de mérito: i) inexistencia de la obligación y falta de causa para demandar, ii) buena fe, iii) cobro de lo no debido, iv) pago y compensación, y, v) prescripción.

3.1.- El 13 de junio de 2017 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación, al no contar con excepciones previas para resolver, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.2.- El 14 de junio de 2017, se constituyó en audiencia de trámite y juzgamiento de que trata el artículo 80 del Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se practicaron las pruebas decretadas y se escucharon los alegatos de conclusión. Posteriormente, el 19 de julio de 2017 se profirió la sentencia que hoy se revisa.

### **LA SENTENCIA APELADA**

4.- El juez de instancia resolvió:

Primero: Declarar que entre el señor Tomás Adolfo Lora Canoles, como trabajador y la Empresa Colombiana de Vigilancia y Seguridad del Caribe Ltda. "Colvisseg del Caribe Ltda.", como empleador existieron 3 contratos de trabajo a términos fijos, con los siguientes extremos temporales:

- Primer contrato: fecha de inicio el 12 de diciembre de 2009 y finalizo el 31 de diciembre de 2010.
- Segundo contrato: fecha de inicio el 17 de enero de 2011 y finalizo el 12 de junio de 2012.
- Tercer contrato: fecha de inicio el 23 de junio de 2012 hasta el 12 de marzo de 2014.

Segundo: Condenar a la demandada Colvisseg del Caribe Ltda a pagar a favor del demandante, señor Tomás Adolfo Lora Canoles, la suma de \$365.000, por concepto de auxilio de transporte.

Tercero: Se absuelve a la demandada de las restantes pretensiones de la demanda, conforme a la parte motiva de esta providencia.

Cuarto: Se declara parcialmente probada la excepción de prescripción conforme a la parte considerativa.

Quinto: Costas a cargo de la parte demandada. Para tales efectos se señala agencias en derecho en la suma de \$25.555, conforme a lo establecido en el Acuerdo No. PSAA16-10554 de 2016, del CSJ.

Como consideraciones de lo decidido, adujo el sentenciador de primer nivel que, los documentos aportados como prueba demuestran que el demandante prestó sus servicios personales a la empresa mediante 3 contratos a término fijo inferior año, los cuales se prorrogaron, por lo que resolvió declararlos así:

- Primer contrato: fecha de inicio el 12 de diciembre de 2009 y finalizó el 31 de diciembre de 2010.
- Segundo contrato: fecha de inicio el 17 de enero de 2011 y finalizó el 12 de junio de 2012.
- Tercer contrato: fecha de inicio el 23 de junio de 2012 hasta el 12 de marzo de 2014.

Advierte que atendiendo a lo establecido en el inciso 2 art. 244 del CGP, otorga credibilidad a las renunciaciones presentadas por el demandante y aportadas por él mismo, ya que este no alegó su falsedad. Así mismo, indicó que el actor no demostró haber sido despedido por la empresa Colviseg del Caribe Ltda., por lo que determinó que no hay lugar a declarar un despido injusto.

Respecto a la pretensión de reajuste de salarios por estipendios dejados de pagar, expuso que la pretensión no es clara dado que no indica a cuáles estipendios se refiere, por lo que se abstuvo de acceder a lo solicitado. En cuanto a los salarios dejados de cancelar desde la fecha de suspensión de la relación laboral y la supuesta nueva vinculación, señaló que, al no encontrarse probada la existencia de un solo contrato, el despacho dio por cierto la solución de continuidad de los contratos, por tanto, no accedió a la pretensión.

Sobre el reconocimiento del trabajo suplementario adujo que este no fue acreditado, y en relación a la reliquidación de las prestaciones sociales consideró que no había lugar a las mismas, dado que éstas fueron liquidadas en legal forma y su pago efectuado conforme a las normas laborales. Que en lo que concierne al auxilio de transporte la demandada no probó su pago, por lo que sería del caso acceder a su reconocimiento, empero como la pasiva propuso la excepción de prescripción, determinó que se encuentran prescritos los causados antes del 21 de octubre de 2013, por lo que condenó al pago a partir de esta fecha hasta el 12 de marzo de 2014.

Determinó que los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales se encuentran probados, por lo que no hay lugar a pago por este concepto; sobre la sanción moratoria por no consignación de cesantías señaló que como está demostrado que la demandada cumplió con la obligación de la consignarlas no queda otro camino que absolverla; finalmente respecto a la sanción moratoria ordinaria expuso

que no resulto probado que la pasiva adeude salario y prestaciones sociales al actor.

4.1.- El demandante interpuso la alzada aduciendo que el Juez de primer orden nada dijo sobre el fraccionamiento del contrato, ni la sanción moratoria, que incurrió en un yerro al fijar el día 31 de diciembre de 2011 como extremo final de los 3 contratos, y que no tuvo interese en analizar las pretensiones subsidiarias.

Alega también que los contratos suscritos transgreden lo establecido en el artículo 19 del CST, puesto que superan las 3 prorrogas que permite la ley; que el Juzgador desconoce el art. 46 del CST y los artículos 1740 y 1741 del Código Civil, dado que los contratos se realizaron sobre un objeto ilícito, puesto que superaban las 3 prorrogas permitidas por la ley.

Esgrime que las renunciaciones aportadas al proceso tenían como objeto demostrar la existencia de coerción por parte del empleador, y que no es admisible que el sentenciador les de validez bajo la afirmación de que estos documentos no fueron tachados de falsos.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es

a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si entre el señor Tomás Adolfo Lora Canoles y la empresa Colvisseg del Caribe Ltda., existió un contrato a término indefinido, y de ser así, determinar si el extremo final de la relación laboral fue el 31 de diciembre de 2011, y si procede el reconocimiento y pago de la sanción moratoria, o las pretensiones subsidiarias.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que el señor Tomás Adolfo Lora Canoles suscribió 3 contratos de trabajo a término fijo inferior a un año con la empresa Colombiana de Vigilancia y Seguridad del Caribe Ltda. – Colvisseg del Caribe Ltda.

8.- El ordinal 1° del artículo 22 del C. S. T, establece que el contrato de trabajo es aquel en virtud del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, **bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante una remuneración.**

Del texto del artículo 23 de la misma obra, se deduce, que para predicar la existencia del contrato de trabajo se requiere la concurrencia de los siguientes elementos, a saber: a) la actividad personal del trabajador, realizada por sí mismo; b) La continuada dependencia o subordinación del trabajador respecto al empleador y c) un salario.

También el art. 24 ibidem, modificado por el art. 2 de la Ley 50 de 1990, establece la presunción según la cual toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Como esa presunción es legal puede ser desvirtuada por la parte contra quien se opone, que lo es el

demandado, y lo hará siempre que llegue a demostrar procesalmente que lo que existió con el demandante fue un contrato independiente.

Además, el art. 53 CN, consagra los principios fundamentales del derecho laboral, entre ellos el de la primacía de la realidad, según el cual, la naturaleza jurídica de un contrato no depende del nombre que le hayan dado las partes sino de las circunstancias que rodearon la prestación de los servicios convenidos. De modo que si de esas circunstancias se llegare a deducir que la actividad fue subordinada se estará en presencia de un típico contrato de trabajo, pero de haber sido de manera independiente se estructurará un contrato de derecho común, el que no genera la obligación de pagar prestaciones sociales al contratado.

Ahora bien, conviene memorar que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado que, quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, y quien excepciona tiene la carga de rebatir lo planteado en su contra aportando las pruebas en que se fundamenta su alegación, pues:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado» (Sentencia CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779 reiterada en SL 11325-2016)

Así mismo, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha sido pacífica respecto a que la carga de la prueba incumbe a quien se encuentre en mejores condiciones para aportar la información necesaria

para esclarecer los hechos, tal como se deriva del art. 167, inciso segundo, del Código General del Proceso. Así pues, corresponde a las partes hacer uso de la oportunidad procesal a fin de solicitar y/o aportar las pruebas que les concierne para sacar adelante sus pretensiones. (SL 2123-2022)

8.2.- Respecto al contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el art. 46 Sustantivo, ha preceptuado que únicamente podrá prorrogarse sucesivamente hasta por 3 periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.

Descendiendo al examen de los aspectos objeto de apelación, se advierte que la inconformidad del demandante radica en que el Juez de instancia determinó que en el presente caso no se encontraba acreditada la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, pese a que, según su dicho, las pruebas documentales lo demuestran.

Advertido lo anterior, debe indicarse que se encuentran adosados al plenario los contratos suscritos por el trabajador, así:

No.	Tipo de contrato	Término	Fecha inicial	Fecha final
1	Término fijo	3 meses	12-dic-09	11-mar-10
2	Término fijo	3 meses	17-ene-11	16-abr-11
3	Término fijo	3 meses	23-jun-12	22-sep-12

Ahora bien, de conformidad con las documentales que militan en el plenario, consta que dichos contratos fueron renovados de manera automática en 4 oportunidades, y que finalizaron por renuncia del trabajador, tal como se detalla a continuación:

Fecha inicial	Prórroga 1	Prórroga 2	Prórroga 3	Prórroga 4	Finalización	Causa
12-dic-09	12-mar-10	12-jun-10	12-sep-10	12-dic-10	31-dic-10	Renuncia
17-ene-11	17-abr-11	17-jul-11	17-oct-11	17-ene-12	12-jun-12	Renuncia
23-jun-12	23-sep-12	23-dic-12	23-mar-12	23-jun-12	12-mar-14	Renuncia

Como quiera que no hay duda de que los contratos suscritos por el demandante y la pasiva, se estipularon a término fijo inferior a un año, de ello deviene que estos solo podían prorrogarse hasta por 3 periodos iguales, y que la 4ª prorroga debía realizarse por un año, no obstante, en este caso, se evidencia que el trabajador renunciaba luego de iniciada la cuarta prorroga de su contrato, para ser contratado nuevamente en el mismo cargo de vigilante, transcurridos unos escasos días.

Conviene precisar que las precitadas renunciaciones presentadas por el trabajador y aportadas por éste con el escrito inaugural, no fueron objeto de controversia en relación a su autenticidad, tal como lo consideró el Juez *a quo*, también es cierto que el actor afirmó en el hecho doceavo de la demanda que "... dicha empresa pone a firmar documentos en blanco, retiros "voluntarios" o renunciaciones irrevocables a los trabajadores so pena de no volver a contratarlos, hechos que se denuncian por constituir vicio en el consentimiento", así mismo, en el hecho dieciseisavo afirmó que "... periódicamente el trabajador era forzado a aceptar el despido injustificado...", de lo que se desprende que el actor aportó dichas documentales para acreditar el despido, sin que ello implique que se encuentra de acuerdo con su contenido, como erradamente lo analizó el Juez de primer orden.

Así el demandante dejó indicado desde el libelo genitor que las renunciaciones hacían parte del esquema utilizado por la empresa en los procesos de contratación so pena de no volver a vincularlos, por tanto, no es admisible señalar que dichas renunciaciones por haber sido incorporados por el demandante solo podían ser tachadas de falsas para desvirtuarlas, pues realmente lo que plantea el actor no es la falta de autenticidad de las mismas, dado que es el mismo quien las aporta, sino que estas hacían parte de la "estrategia patronal de no pagarles ni darles continuidad laboral en caso de mostrar rebeldía en su aceptación", según lo afirma en el hecho 14 de la demanda.

Afirmaciones estas, respecto de las cuales existe presunción de veracidad como quiera que el representante legal de la pasiva no acudió a absolver el interrogatorio de parte, aunado a que lo dicho por el actor es congruente con el sistema reiterativo de renuncia y nueva contratación pasados unos pocos días entre una y otra vinculación.

Por tanto, corresponde analizar en este caso, si al margen de la formalidad contenida en el contrato y en las renunciaciones, realmente existió una única relación laboral continuada como lo plantea el demandante.

8.3.- Dado que no existe controversia en relación con los tiempos en que el demandante prestó sus servicios a Colviseg del Caribe Ltda., se evidencia que entre una y otra vinculación se presentaron interrupciones. Sobre este punto, la Sala de Casación Laboral ha sido enfática en expresar que:

“cuando median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral. Así se dijo en sentencia CSJ SL4816-2015 reiterada en la CSJ SL5595-2019 y CSJ SL3616-2020:

[...] esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que *«las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]»* (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos.” (Véase SL2871-2022).

De conformidad con el precedente citado, se deben examinar las piezas probatorias a fin de determinar si las interrupciones son reales o simplemente formales, como quiera que la pretensión de la demanda es obtener la declaratoria de una sola relación laboral desde el 12 de diciembre de 2009 hasta el 12 de marzo de 2014. En esa labor, se advierte que entre uno y otro contrato se presentaron las siguientes interrupciones:

<b>Fecha inicial</b>	<b>Finalización</b>	<b>Fecha nuevo contrato</b>	<b>Días de interrupción</b>
12-dic-09	31-dic-10	17-ene-11	17
17-ene-11	12-jun-12	23-jun-12	11
23-jun-12	12-mar-14		

Así las cosas, se evidencia que entre uno y otro contrato existió una interrupción inferior a 30 días, puesto que una vez finiquitado un contrato y luego de transcurridos unos días, fue vinculado nuevamente a la empresa en el mismo cargo de vigilante que venía desempeñando, lo que a la luz del precedente de la Sala de Casación Laboral indica que, pese a la existencia de las renunciaciones, en realidad se mantuvo el contrato suscrito inicialmente entre las partes, por tanto, le asiste razón a la censura en cuanto a que existió un solo contrato de trabajo entre Tomás Adolfo Lora Canoles y Colvisseg del Caribe Ltda., con extremos temporales del 12 de diciembre de 2009 hasta el 12 de marzo de 2014, por lo que se revocará el ordinal primero de la sentencia de instancia para en su lugar declarar la existencia de un único contrato de trabajo.

Dicho esto, corresponde determinar si le asiste razón al demandante al deprecar el pago de salarios dejados de percibir, y el ajuste de las acreencias laborales recibidas con las liquidaciones realizadas por la empresa.

8.4.- Ahora bien, para proceder a verificar la liquidación de las prestaciones se torna necesario determinar el salario percibido por el trabajador durante la vinculación laboral, a este respecto consta que el

demandante en el hecho 20 de la demanda afirma que el salario devengado correspondía al salario mínimo mensual legal vigente, y en el hecho 21 indica que tuvo un promedio de trabajo suplementario que le permitía incrementar sus ingresos, no obstante como en la foliatura no obran elementos que permitan determinar el monto del salario mensual, se tomará como base el señalado en las liquidaciones realizadas por la pasiva.

8.5.- Previo a determinar si al trabajador se le adeudan acreencias laborales por el interregno laborado, se hace necesario analizar el fenómeno prescriptivo propuesto como excepción de mérito por la pasiva.

Así, los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.T. SS., disponen que las acciones prescriben, por regla general, en tres años, contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, y para su interrupción, existen dos mecanismos distintos y no excluyentes. El primero de ellos, es el denominado mecanismo extrajudicial, regulado por el artículo 489 del C.S.T. en concordancia con el 151 del C.P.T.SS., que se agota mediante el escrito presentado por el trabajador a su empleador respecto al derecho pretendido; el otro lo es el judicial del art 94 del C.G.P., por estar vigente al momento de la interposición de la demanda.

Ahora bien, vistas las documentales no existe discusión respecto a que la relación laboral existente entre el demandante y la empresa Colvisseg del Caribe Ltda., finiquito el 12 de marzo de 2014, y la demanda fue incoada el 21 de octubre de 2016, de ahí que el demandante se encontraba dentro del término trienal para exigir la declaratoria de existencia del contrato de trabajo. No obstante, como no todos los derechos laborales se causan en el mismo momento y de dicha fecha depende el periodo de exigibilidad, corresponde analizar el termino prescriptivo en relación con cada una de las acreencias laborales cuyo pago pretende el trabajador.

Así, las prestaciones sociales y sanciones por el impago de las mismas, causadas con anterioridad al 21 de octubre de 2013, se encuentran prescritos a la luz de los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo, que preceptúan que los derechos emanados del estatuto laboral y las acciones mediante las cuales se hacen efectivos, prescriben en el término de 3 años contados a partir de su exigibilidad.

Por tal motivo, a pesar de que se declarará que entre las partes se suscitó una relación de trabajo dependiente entre el 12 de diciembre de 2009 al 12 de marzo de 2014, enseguida, se declarará que todas las acreencias laborales anteriores al 21 de octubre de 2013 están prescritas, con excepción de las cesantías y las vacaciones, las que serán analizadas individualmente en acápite posteriores.

8.6.- Definido como quedó atrás la existencia del contrato de trabajo, los extremos y el salario del demandante, la Sala procedería a calcular las prestaciones sociales y demás conceptos laborales demandados.

8.6.1.- En cuanto a los salarios que dice le son adeudados, correspondientes a los interregnos en que estuvo desvinculado, se dirá que, si bien existió un único contrato, el mismo se vio interrumpido por las renunciaciones por él presentadas, y como no fue vencida la presunción de veracidad que pesa sobre los hechos de la demanda ante la inasistencia de la pasiva a absolver el interrogatorio de parte, de ello se extrae que el trabajador no prestó su servicio por culpa del empleador, como consecuencia de la renuncia que le fue impuesta, por tanto sigue teniendo derecho a recibir el salario por estos días en los que tuvo lugar la interrupción del contrato, conforme el artículo 140 del CST, que establece:

Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.

Entonces, como en este caso, el demandante pretende el pago de los salarios correspondientes a las interrupciones laborales que ocurrieron en las fechas: i) Del 31 de diciembre de 2010 al 17 de enero de 2011, y ii) Del 12 de junio de 2012 al 23 de junio de 2012, en principio habría lugar a ordenar su pago, empero esta acreencia resultó afectada por el fenómeno prescriptivo, por tanto, no hay lugar a imponer condena por este concepto.

8.6.2.- En relación con las cesantías, en virtud de lo establecido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tal derecho se hace exigible a la terminación del contrato de trabajo por cuanto es a partir de tal momento cuando el trabajador puede disponer libremente de ese concepto. En el caso concreto, se reitera que teniendo en cuenta las fechas de terminación del vínculo laboral, y la interposición de la demanda, se encuentran prescritas las causadas con anterioridad al 21 de octubre de 2013.

Ahora, de conformidad con el art. 249 del CST “Todo {empleador} está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.” Así las operaciones aritméticas para determinar el valor que debía recibir el actor por concepto de cesantías, son como sigue:

**Salario base x días laborados/360**

Fecha inicio	Fecha final	Fecha de causación	Salario devengado	Días laborados	Cesantías
1/01/2013	31/12/2013	15/02/2014	589.500	360	589.500
1/01/2014	12/03/2014	12/03/2014	616.000	72	123.200
				TOTAL	\$ 712.700

Oteadas las documentales, se avista liquidación realizada por la empresa a fecha 12 de marzo de 2014, en la que consta un pago por concepto de cesantías por valor de \$194.430, así como certificado de pago de cesantías a nombre del trabajador realizado mediante

consignación al fondo Porvenir S.A., por valor de \$933.670, valor que resulta ser mayor que el aquí determinado, por tanto, no se impondrá condena por este concepto.

8.6.3.- En lo atinente a los intereses de cesantías, debe indicarse que dichos intereses corresponden a una suma única (por cada año) la cual se hace exigible desde el 1º de febrero del año siguiente a aquel en que se causa el respectivo auxilio de cesantía, o dentro del mes siguiente cuando hay lugar al pago de cesantía parcial. Por lo tanto, en el *sub lite*, se avizora que los intereses adeudados al trabajador que debían ser cancelados con anterioridad al 21 de octubre de 2013 se encuentran prescritos, atendiendo a la fecha en que presentó la demanda.

Así en este caso, hay lugar al reconocimiento y pago de los intereses de cesantías generados a partir del 21 de octubre de 2013, los que se liquidan a continuación a fin de verificar si se produjo o no su pago, aplicando la fórmula:

**Cesantías \* 12% \* (Días trabajados en el año actual / 360 días del año)**

Fecha de causación	Salario devengado	Días laborados	Cesantías	Intereses a las cesantías
15/02/2014	\$ 589,500.00	360	\$ 589,500.00	\$ 70,740.00
12/03/2014	\$ 616,000.00	72	\$ 123,200.00	\$ 14,784.00
			TOTAL	\$ 85.524,00

Verificadas las piezas probatorias, se evidencia un único pago de los intereses a las cesantías causados en febrero de 2014 y al momento del finiquito del contrato, por \$4.666, por lo que se condenará a la pasiva a cancelar la diferencia entre el valor aquí liquidado \$85.524, y lo pagado, lo que da como resultado \$80.858, que deberá cancelar la pasiva al trabajador.

8.6.4- En cuanto a las vacaciones, estas se causan respecto de aquellos trabajadores que hubieren prestado sus servicios personales durante un año, pudiendo ser disfrutadas por el trabajador dentro del año siguiente

a su causación, a menos de que finalice el contrato antes de cumplir el año laboral, caso en el cual tendrá derecho a su pago al momento del finiquito, y se liquidan con la fórmula: **Salario X días trabajados ÷ 720**.

Entonces teniendo en cuenta la fecha en que presentó la demanda, que fue el 21 de octubre de 2016, las vacaciones se causan y prescriben como se señala a continuación:

Fecha inicio	Fecha final	Término para disfrutar las vacaciones	Fecha de prescripción	Salario	Valor vacaciones
12/12/2009	11/12/2010	11/12/2011	11/12/2014	\$ 514,000	\$ 257,000
12/12/2010	11/12/2011	11/12/2012	11/12/2015	\$ 535,600	\$ 267,800
12/12/2011	11/12/2012	11/12/2013	11/12/2016	\$ 566,700	\$ 283,350
12/12/2012	11/12/2013	12/03/2014	12/03/2017	\$ 589,500	\$ 294,750
12/12/2013	12/03/2014	12/03/2014	12/03/2017	\$ 616,000	\$ 30,800
				TOTAL	\$ 1,133,700

Visto que las vacaciones del demandante causadas durante todo el término de la relación laboral no se encuentran afectadas por el fenómeno de la prescripción, y dado que en el plenario constan los pagos realizados por este concepto por la pasiva, se procederá a verificar si satisfacen la totalidad de la obligación, así:

Fecha de pago	Valor
31/12/2010	\$ 365,028
12/06/2012	\$ 182,756
12/06/2012	\$ 381,112
12/03/2014	\$ 77,495
12/03/2014	\$ 673,239
TOTAL	\$ 1,679,630

Entonces, como el valor cancelado por la sociedad demandada supera el monto de la liquidación aquí realizada, no se emitirá condena por este concepto.

8.6.5.- Para el caso de la prima de servicios impagada, el período de prescripción se calcula a partir de la fecha en que se debió ejecutar el pago, que en concordancia con lo establecido en el art 306 CST debe

ser cancelada semestralmente, el 30 de junio y el 20 de diciembre o al momento del finiquito del contrato. Para tal fin se aplicará la fórmula:

**(Salario base X días trabajados) ÷ 360**

Como en este asunto, la presentación de la demanda se efectuó el 21 de octubre de 2016, las primas causadas con anterioridad al 21 de octubre de 2013 se encuentran afectadas por el fenómeno prescriptivo, por tanto, solo se analizarán las causadas a partir de esta última fecha, como sigue:

Prima de servicios causada	Salario	Valor Prima de Servicios
20/12/2013	\$ 589,500	\$ 589,500
12/03/2014	\$ 616,000	\$ 123,200
	TOTAL	\$ 712,700

Oteado el plenario se evidencian los siguientes pagos realizados por la demandada por este concepto:

Fecha de pago	Valor
12/06/2012	\$ 402,824
12/03/2014	\$ 194,430
TOTAL	\$ 597,254

Así las cosas, se evidencia que la pasiva adeuda al trabajador la diferencia existente entre \$712.700 y \$597.254, la que asciende a la suma de \$115.446, por lo que se impondrá condena por este concepto.

8.6.6.- Respecto a la pretensión de pago de salarios insolutos por el no pago de recargos dominicales y festivos, diurnos y nocturnos, y horas extras, no obra en el plenario, prueba que indique los valores adeudados por este concepto, por el contrario, en las planillas aportadas por la pasiva en su escrito de contestación se avizoran pagos realizados por dichos conceptos, por lo que esta pretensión se despachará desfavorablemente.

Así mismo ocurre con la pretensión de pago de subsidio de transporte, puesto que el informe de acumulados aportado por la demanda acredita

el pago de auxilio de transporte quincenal, por tanto, no se advierte obligación pendiente por este concepto, por lo que se revocará el numeral segundo de la sentencia de instancia, para en su lugar absolver a la demandada de esta pretensión.

En cuanto a la solicitud de pago de indemnización por el no pago de aportes en salud y pensión, consta en el plenario que el actor fue afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud a través de la EPS Salud total y en pensiones a través del Instituto de los Seguros Sociales, así mismo, constan las planillas de pago que demuestran que la empresa cancelaba los aportes correspondientes por estos conceptos a nombre del demandante, por lo que la pretensión de indemnización no está llamada a prosperar.

8.7.- Respecto a la indemnización por despido injusto, le corresponde al trabajador demostrar el hecho de despido, entendido este como la decisión unilateral del empleador de finiquitar el vínculo existente, sin que en el presente caso exista elemento probatorio alguno que dé cuenta de que ello hubiera ocurrido. Sobre la carga de la prueba del despido, incluso tratándose de despido indirecto, la Corte ha explicado que gravita sobre el trabajador la carga de demostrar que la terminación del contrato obedeció a causa imputable al empleador, (véase entre otras, sentencia SL064-2020, SL592-2014).

En consecuencia, al no existir prueba ni certeza de que la finalización del nexo laboral se hubiera dado por decisión unilateral del empleador, la pretensión está llamada al fracaso.

8.8.- En lo que corresponde a la pretensión de pago de indemnización moratoria por la falta de pago de salarios y prestaciones sociales, tenemos que a la luz del art. 65 CST, en los eventos en que el trabajador devengue un salario mínimo se aplicará:

1.- Si a la terminación del contrato, el patrono no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

De la norma transcrita, se extrae que, hay lugar a la indemnización moratoria ordinaria siempre que el empleador omita cancelar los emolumentos laborales al trabajador, sin que obre justificación para su actuación, siempre que se avizore la actuación de mala fe, caso en el cual habrá lugar a condenar al patrono a pagar una suma igual al último salario por cada día de retardo hasta por 24 meses, y si transcurre un término superior, cancelará a partir del mes 25 los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria.

En lo que toca con el reconocimiento y pago de la indemnización moratoria por la falta de pago de las prestaciones sociales a la terminación del vínculo laboral, unánime es el criterio jurisprudencial, en torno que la misma no es inexorable ni automática, puesto que requiere para su imposición no solo que, al momento de finalización del vínculo laboral, no se le hayan satisfecho en todo o en parte los salarios o prestaciones sociales del trabajador, sino que, también se precisa el análisis de su componente subjetivo, en orden a auscultar en la conducta del obligado, las razones que lo impulsaron a no cancelar tales salarios o prestaciones sociales, y si las mismas son atendibles por estar revestidas de buena fe, procederá la exoneración de la condena.

En el presente asunto, se advierte que la pasiva adeuda al trabajador el pago de intereses de las cesantías por \$80.858 y por concepto de prima de servicios \$115.446, valores estos que resultan irrisorios en relación con las prestaciones que le fueron canceladas oportunamente, de ahí que es posible considerar dicha diferencia como un error de cálculo, que por sí solo no determina una actuación desprovista de buena fe, por el

contrario, se evidencia que la demandada realizó las liquidaciones correspondientes a los períodos laborados, cancelando al actor las acreencias a que había lugar.

Por tal razón, no se impondrá la aludida condena por concepto de indemnización moratoria ordinaria.

8.9.- En torno al tópico de la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, ha sido criterio pacífico de la Sala de Casación Laboral que no es de aplicación automática, y que el empleador que desee liberarse de su pago, debe demostrar razones serias y atendibles, sin que baste la simple afirmación de la creencia de estar actuado bajo otra modalidad contractual, (CSJ SL5288-2021, SL053-2018 y SL4515-2020).

Entonces al encontrarse satisfecho el pago del auxilio de cesantía, no hay lugar a imponer aplicar la sanción contemplada en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se modificará la sentencia proferida el 19 de julio de 2017 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar. Al prosperar el recurso de apelación planteado por el demandante, no se impondrán costas en esta instancia.

### **DECISIÓN**

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** MODIFICAR la sentencia proferida el 19 de julio de 2017 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, la que quedará así:

**Primero:** Declarar que entre el señor Tomás Adolfo Lora Canoles, como trabajador y la Empresa Colombiana de Vigilancia y Seguridad del Caribe Ltda. “Colvisseg del Caribe Ltda.”, como empleador existió un contrato a término indefinido desde el 12 de diciembre de 2009 hasta el 12 de marzo de 2014.

**Segundo:** Condenar a la demandada Colviseg del Caribe Ltda a pagar a favor del demandante, señor Tomás Adolfo Lora Canoles, los siguientes conceptos:

- Por intereses de cesantías: \$80.858
- Por prima de servicios: \$115.446

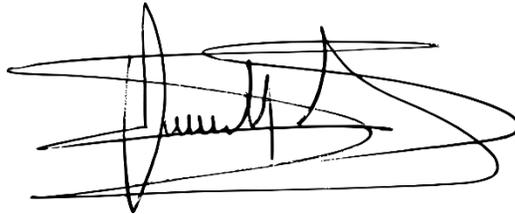
**Tercero:** Se absuelve a la demandada de las restantes pretensiones de la demanda, conforme a la parte motiva de esta providencia.

En lo demás se confirma la decisión de instancia.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

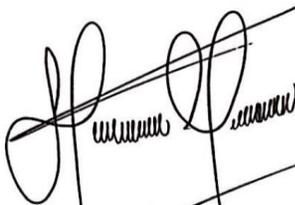
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado