



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL**

Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz

Acta número: 038

Audiencia número: 528

En Santiago de Cali, a los veinticuatro (24) días del mes de noviembre de dos mil veintidós (2022), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificadorio del artículo 82 del CPL y SS, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación de la sentencia número 163 del 24 de junio de 2021 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por ANIBAL LONDOÑO LOBOA contra TRANSPORTES ESPECIALES ZAPATA SAS

ALEGATOS DE CONCLUSION

La apoderada de la entidad demandada al presentar ante esta instancia alegatos de conclusión, solicita sea confirmada la providencia impugnada, porque de acuerdo con el material probatorio, debidamente valorado por la A quo, se estableció que el contrato de trabajo que tuvo el actor con la firma llamada al proceso, tuvo un período de duración de 6 meses y 15 días, con un salario de \$1.000.000, que esa vinculación termina por período de prueba.

A continuación, se emite la siguiente



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
ANIBAL LONDOÑO LOBOA
VS. TRANSPORTES ESPECIALES ZAPATA SAS
RAD. 76-001-31-05-003-2021-00128-01

SENTENCIA No. 0477

Pretende el demandante que se declare la existencia de un contrato laboral que rigió del 27 de noviembre de 2018 al 23 de enero de 2019, el que fue terminado sin justa causa, además no se le canceló los derechos laborales de conformidad con la ley, reclamando el pago de tiempo suplementario, la indemnización por despido injusto y la indemnización moratoria.

En sustento de esas peticiones anuncia el actor que inició a laborar al servicio de la demandada, el 27 de noviembre de 2018, ejerciendo la labor de Coordinador Operativo. Que el 15 de diciembre de 2018 firmó contrato de trabajo a término fijo de 6 meses. Que la jornada laboral era una semana de 4 a.m. a 1 p.m., otra semana de 1 p.m. a 8.p.m y otra de 8 p.m. a 4 a.m. Excediendo las 8 horas diarias legales. Además, que sólo descanso 4 festivos.

Que antes de firmar el contrato recibió por 15 días un pago de \$200.000 y luego se le canceló por mensualidades la suma de \$1.200.000

Que el contrato laboral tuvo vigencia hasta el 23 de enero de 2019, cuando el empleador le informa por escrito la terminación del contrato de manera unilateral, estando el demandante aún en período de prueba.

Que, para la liquidación de las prestaciones sociales, se tomó como extremos el 01 de enero de 2019 al 15 de enero de 2019. Por lo que considera que se le adeuda lo correspondiente hasta el 23 de enero de 2019 y que el extremo inicial es 27 de noviembre de 2019. Razón por la cual se deben reliquidar las acreencias laborales.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La sociedad Transportes Especiales Zapata SAS, a través de apoderada judicial dio respuesta a la demanda, afirmando que no es cierto que el demandante hubiese iniciado labores el 27 de noviembre de 2018, porque éste suscribe el contrato laboral a término fijo de un año, a partir del 16 de diciembre de 2018, para desempeñar el cargo de Coordinador de Transporte. Contrato que tendría una duración de 6 meses y 15 días, donde las partes pactaron un período de prueba de 39 días que equivale a una quinta parte del término de duración acordado. Que



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL**

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
ANIBAL LONDOÑO LOBOA
VS. TRANSPORTES ESPECIALES ZAPATA SAS
RAD. 76-001-31-05-003-2021-00128-01

la empresa el 29 de diciembre de 2018 le pagó un anticipo al trabajador de \$200.000 por concepto de salarios y primas, para que tuviese dinero en la época navideña. Que la labor desempeñada por el actor nunca superó las 8 horas diarias, ni las 48 horas semanales. Refiere que la prestación del servicio fue del 16 de diciembre de 2018 al 23 de enero de 2019, período en que estuvo afiliado a todas las entidades de seguridad social integral. Además, se pactó como remuneración un salario de un millón de pesos mensuales, el auxilio de transporte y un auxilio de movilidad de \$200.000, éste último no es factor salarial como consta en el contrato. Que el 23 de enero de 2019 el empleador le comunica la terminación del contrato en período de prueba, habiéndole cancelado las prestaciones sociales causadas.

Bajo los anteriores argumentos se opone a las pretensiones y en su defensa formula las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de la obligación, de la acción, del derecho, cobro de lo no debido, pago, prescripción, compensación, buena fe y la innominada.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

El proceso se dirime con sentencia, mediante la cual la operadora judicial declara la existencia del contrato de trabajo a término fijo celebrado entre las partes, el que rigió entre el 16 de diciembre de 2018 al 23 de enero de 2019 y su terminación se llevó a cabo una vez se cumplió el período de prueba. Absuelve de las demás pretensiones. Para arribar a esa conclusión la A quo dio valor probatorio a la prueba documental que contiene el contrato laboral, determinado así la modalidad contractual, extremos de la litis.

RECURSO DE APELACION

El apoderado de la parte actora formula el recurso de alzada, reiterando las peticiones de la demanda, entre ellas la indemnización por despido injusto, el pago de los recargos, donde se debe tener en cuenta los extremos indicados en la demanda.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA



Corresponde a esta Sala de Decisión determinar: i) los extremos en que rigió el contrato laboral, ii) si la terminación del contrato se da con justa causa, iii) si se acreditó el tiempo suplementario que lleve a su reconocimiento y reliquidación de las acreencias laborales.

Para resolver la primera controversia planteada, esto es el tiempo de vigencia del contrato, dado que para la parte actora la relación labora inició el 27 de noviembre de 2018 y para la parte demandada el 16 de diciembre de esa anualidad, habiendo decidido la operadora judicial que el extremo inicial era el indicado por la parte pasiva.

Al respecto, la Sala trae a colación lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 5 de agosto de 2009, radicación 36549, ha precisado sobre la temática que nos ocupa:

“Más sin embargo, lo dicho no significa que el demandante quede relevado de otras cargas probatorias, y que con la presunción de que trata el citado artículo 24 del C. S. de T. nada más tiene que probar, pues además de corresponderle al trabajador la prueba del hecho en que esa presunción se funda, esto es, la actividad o prestación personal del servicio, con lo que se estable que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario, también al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización de la terminación del vínculo, entre otros.”

Atendiendo el precedente jurisprudencial citado, cuando se reclama la existencia de un contrato laboral, corresponde a quien aduce la calidad de trabajador demostrar: la actividad personal y extremos. Sobre el primer aspecto no fue materia de discusión, se aceptó desde la contestación de la demanda la existencia del vínculo contractual, allegándose copia del contrato laboral a término fijo. Por lo tanto, corresponde al actor acreditar que el contrato inició en la data que el anuncia en la demanda, por consiguiente, se analizará si cumplió con ese deber procesal.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
ANIBAL LONDOÑO LOBOA
VS. TRANSPORTES ESPECIALES ZAPATA SAS
RAD. 76-001-31-05-003-2021-00128-01

Dentro del proceso rindió declaración la señora RAQUEL OSPINA, quien informa que labora al servicio de la demandada, como Contadora desde hacía 3 años, razón por la cual conoce al demandante, porque trabajó al servicio de esa empresa como Coordinador de transporte, vinculado mediante un contrato a término fijo inferior a un año, exponiendo ella que conoció el contrato laboral, que inició el 16 de diciembre de 2018 y no recuerda cuando terminó, que si sabe que se dio por vencimiento del período de prueba.

La señora YOHANIS VILLEGAS, expone que es Secretaria de la empresa de transportes, conoce al demandante porque laboró al servicio de esa compañía, que él actor se presentó ante la vacante, se le hizo la entrevista y luego se le pidió la documentación y se hizo el contrato a término fijo inferior a un año, lo sabe porque ella apoya a la unidad de recursos humanos, que ese contrato fue escrito, donde se estipula el período de prueba que era de 39 días, porque el contrato inició el 16 de diciembre de 2018 y el día antes se le entregó toda la documentación y se le dijo que iniciaba el 16 de diciembre de 2018 que iba hasta junio de 2019.

De acuerdo con las declaraciones de las señoras: RAQUEL OSPINA y YOHANIS VILLEGAS, el contrato laboral inició en la data que se estipuló en el documento, esto es, 16 de diciembre de 2018, documento que hace parte de los anexos de la contestación de la demanda y que se encuentran en el expediente escaneado (pdf. 04), donde claramente se observa que la modalidad contractual fue a término fijo de un año, cumpliéndose con las exigencias legales del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, como es constar por escrito. Razón por la cual se mantendrá sobre este punto de censura, la decisión de primera instancia.

La otra controversia planteada, versa sobre la terminación del contrato laboral, dado que el promotor de esta acción reclama la indemnización por despido injusto, pretensión que para su oposición se informa que el vínculo laboral terminó durante el período de prueba. Para dirimir este problema jurídico, es necesario partir del artículo 76 del CST, que establece:

“Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de



las condiciones de trabajo”.

Además, nuestras normas sustantivas del trabajo, exigen que éste conste por escrito y cuando el contrato de trabajo sea a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no puede exceder de la quinta parte del término inicialmente pactado. Así se encuentra estipulado en los artículos 77 y 78 del Código Sustantivo del Trabajo.

Descendiendo al caso que nos ocupa, el contrato celebrado fue celebrado por escrito, a término fijo, el que iniciaría el 16 de diciembre de 2018 y vence el 30 de junio de 2019 e igualmente, se pactó como período de prueba 39 días, que vencían el 23 de enero de 2019, como se observa en el documento denominado “contrato de trabajo a término fijo inferior a un año”.

De otro lado, el artículo 80 del CST, establece que en el período de prueba pueden darse por terminado unilateralmente el contrato laboral, sin previo aviso.

Encuentra la Sala que al pactarse el contrato laboral el 16 de diciembre de 2018 al 30 de junio de 2019, éste tendría una vigencia de 195 días, y al extraerse la quinta parte, da 39 días como período de prueba. Por lo tanto, la parte demandada al pactar el período de prueba tuvo en cuenta la normatividad antes citada. Además, el 22 de enero de 2019 le comunica al demandante la terminación del contrato, aduciendo que se está en el período de prueba y que uno de los efectos jurídicos de éste, es finiquitar la relación laboral sin exponer una justa causa que lo exonere de la indemnización por despido injusto. Por consiguiente, no hay lugar a la pretensión elevada al respecto, manteniéndose igualmente este punto de la sentencia de primera instancia.

La otra inconformidad presentada por el apoderado del actor es la que versa sobre el reconocimiento del tiempo suplementarios, pero de acuerdo con los supuestos fácticos de la



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
ANIBAL LONDOÑO LOBOA
VS. TRANSPORTES ESPECIALES ZAPATA SAS
RAD. 76-001-31-05-003-2021-00128-01

demanda, se informa que se laboraba por turnos, debiendo el actor acreditar claramente que días le tocaba de noche, que días tenía recargos nocturnos, cuáles y cuántos dominicales y festivos laboró. Hechos que deben estar debidamente probados y con la claridad expuesta, dado que no es posible al juzgador hacer suposiciones sobre el horario laborado, cuya carga probatoria está en cabeza del trabajador, quien bien pudo solicitar las planillas de ingreso a la empresa para verificar el horario, o cualquier otro medio de prueba que permitieran establecer las jornadas laborales. Omisión probatoria que lleva a no atenderse la censura formulada.

Bajo las anteriores consideraciones se confirmará la providencia de primera instancia.

Dentro del contexto de esta providencia se ha realizado el análisis de los argumentos expuestos por la apoderada de la entidad demandada como alegatos de conclusión.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la sociedad demandada. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a una sexta parte del salario mínimo legal mensual vigente.

DECISIÓN

En concordancia con lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia número 163 del 24 de junio de 2021, emitida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

SEGUNDO.- COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
ANIBAL LONDOÑO LOBOA
VS. TRANSPORTES ESPECIALES ZAPATA SAS
RAD. 76-001-31-05-003-2021-00128-01

sociedad demandada. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a una sexta parte del salario mínimo legal mensual vigente.

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE

El fallo que antecede fue discutido y aprobado

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-lasala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>) y a los correos de las partes.

DEMANDANTE: ANIBAL LONDOÑO LOBOA
APODERADO: ILDELBRANDO LONDOÑO LOBOA
ildelbrando14@gmail.com

DEMANDADO: TRANSPORTES ESPECIALES ZAPATA SAS
APODERADA: MIRIAM PAVA SIERRA
pavasierriam@hotmail.com

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Los Magistrados

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada
Rad. 003-2021-00128-01