

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR JEISSON BULLA SANABRIA CONTRA CÉLULA LOGÍSTICA S.A.S. Radicación No. 25286-31-05-001-**2020-00126**-02.

Bogotá D.C. dieciocho (18) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia proferida el 13 de diciembre de 2022 por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la empresa Célula Logística S.A.S. para que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, vigente desde el 15 de septiembre de 2018 hasta el 25 de enero de 2020, y que devengaba un salario mensual de \$2.500.000; como consecuencia, se condene al pago de cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones, primas de servicios, sanción moratoria del artículo 65 del CST, auxilio de transporte, aportes a la seguridad social en salud, pensión y ARL, indemnización por despido sin justa causa y las costas procesales.
- 2.** Como fundamento de sus pretensiones manifiesta el demandante que trabajó para la demandada en las fechas antes indicadas en el cargo de operario y posteriormente realizó actividades relacionadas con corte y alistamiento de madera, armar escalerillas, y labores anexas y complementarias; señala que se pactó el pago del salario mensual de \$2.500.000; que realizó las labores de manera personal en cumplimiento de las instrucciones y horario impartido por la empresa, sin que se llegara a presentar queja alguna; finalmente, refiere que la demandada terminó su

contrato de manera unilateral, a pesar de estar incapacitado toda vez que en el ejercicio de su labor se lesionó; sin que se le pagaran sus acreencias laborales (pág. 75-85 PDF 02).

3. La demanda se presentó el 28 de febrero de 2020 (pág. 75 PDF 02), siendo admitida por el Juzgado Civil del Circuito de Funza, Cundinamarca, mediante auto de fecha 30 de octubre de 2020 (pág. 87 PDF 02).
4. Aunque la demandada confirió poder a un abogado de confianza el 14 de enero de 2021, la juez no se pronunció al respecto, sin embargo, se observa que el 18 de febrero de 2021 el juzgado le envió el link del expediente digital al apoderado de la entidad (PDF 04); y el 2 de junio de ese año, el proceso se envió al Juzgado Laboral del Circuito de Funza en cumplimiento de los Acuerdos PCSJA20-11650 de 2020 y CSJCUA21-13 de 2021.
5. El nuevo juzgado de conocimiento, con proveído del 26 de julio de 2021, tuvo por notificada a la demandada por conducta concluyente, y le concedió término para contestar la demanda (PDF 11).
6. La demandada dio contestación el 30 de julio de 2021 (PDF 12), con oposición a las pretensiones de la demanda; respecto a los hechos aceptó el contrato de trabajo entre las partes, pero aclara que no era a término indefinido sino mediante tres contratos de trabajo escritos, así: el primero, por obra o labor contratada vigente entre el 14 de septiembre y el 28 de diciembre de 2018; el segundo, por obra o labor e inició el 2 de enero de 2019, aunque el 12 de febrero siguiente se modificó a término fijo, y perduró hasta el 28 (sic) de diciembre de 2019, y el tercero, "*escrito inferior a un mes*", vigente del 2 de enero al 25 de enero de 2020; incluso, menciona que todos los contratos se ejecutaron en lugares diferentes; indica que el actor siempre ejerció las mismas labores de operario; que el salario pactado era para el primer contrato \$781.242, para el segundo \$828.116 y el tercero de \$877.803; aclara que los contratos terminaron por el vencimiento del término pactado; y que, frente al contrato a término fijo, notificó la no prórroga con 30 días de antelación; finalmente, señala que liquidó todos los contratos y pagó las correspondientes acreencias al trabajador (PDF 12).
7. Con auto del 15 de diciembre de 2021 se tuvo por contestada la demanda y se señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 11 de marzo de 2022 (PDF 17), diligencia que se realizó ese día y en la misma se señaló el 4 de agosto de 2022 para audiencia de trámite y juzgamiento (PDF 19).

8. En la referida audiencia, la juez incorporó las pruebas documentales aportadas por el actor en su interrogatorio de parte, y negó la incorporación de los documentos allegados por la demandada (PDF 26); decisión contra la cual su apoderado interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación, negándose el primero por el juzgado, y este Tribunal, mediante providencia del 29 de septiembre de 2022, dispuso revocar el auto de la juez y en su lugar ordenar tener como pruebas documentales las aportadas por la demandada en la audiencia de trámite y juzgamiento, y que reposan en el archivo PDF 24.
9. Con auto de 18 de noviembre de 2021 (sic), la juez obedeció y cumplió lo resuelto por la Sala, señalando el 13 de diciembre de 2022 para la continuación de la audiencia de trámite y juzgamiento (PDF 30).
10. El Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca en sentencia proferida el 13 de diciembre de 2022 declaró que entre las partes intervinientes existió un contrato de trabajo vigente del 15 de septiembre de 2018 al 25 de enero de 2020, y que dicha relación laboral terminó de manera unilateral y sin justa causa; como consecuencia, condenó a la demandada a pagar las cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios y vacaciones causadas en ese interregno; igualmente, condenó al pago de la indemnización por despido sin justa causa en \$1.089.125.94; la sanción moratoria liquidada desde el 25 de enero de 2020 y hasta que se verifique el pago de las prestaciones sociales, en la suma diaria de \$29.593; la indexación de las vacaciones; y los aportes a la seguridad social por las diferencias no tenidas en cuenta por el empleador, y aunque en la parte motiva estableció las diferencias por los meses de octubre a diciembre de 2018, y por los meses de enero, y julio a diciembre de 2019, para lo cual debía oficiarse a la AFP Protección; en la parte resolutive de la sentencia **únicamente** relacionó las diferencias del año 2019 y señaló equívocamente que el oficio debía librarse a la AFP Porvenir (sic) (PDF 32).
11. Contra la anterior decisión el apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación en el que manifestó que “... *por parte de la señora a quo se da por cierto o por sentado la existencia de un único contrato de trabajo a término indefinido entre período comprendido entre el 14 de septiembre de 2018 al 25 de enero de 2020, fundándolo, o el sustento de la sentencia en debida forma, en el hecho de que no es admisible que no se haya estipulado en dichos contratos cuál era la obra o la temporalidad de esta obra, y que tampoco entre uno y otro contrato que no haya existido solución de continuidad; no obstante lo anterior, hay que ver el contexto, en 3 contratos diferentes, un primer contrato del año 2018, iniciado el 14 septiembre 2018 al 28 de diciembre de 2018, donde las partes al finalizar dicho contrato aceptan, concluye, que se termina el contrato de una manera consensuada, transando allí cualquier tipo de diferencia sobre este contrato, donde*

nunca se presentó una solicitud de reclamación por parte del trabajador a la parte empleadora, en la cual hubiese algún tipo de queja sobre esta terminación, ni sobre tampoco el no pago de las prestaciones sociales derivadas de este contrato; eso también lo quiero dejar por sentado porque pues también aquí se presenta desacuerdo en lo argüido por parte de la juez a quo, en el sentido de manifestar que el trabajador no recibió el pago de las prestaciones sociales cuando él mismo aporta esos desprendibles de nómina con los cuales sorprendió y quiso sorprender a la parte demandada, para mí dejando sentado su actuar de mala fe en el sentido de que no se aportan dentro de la misma demanda, sino que los oculta y los aporta, y ahora se aportan de manera incompleta, no se aportan todos los certificados bancarios, de todo el año o de todo el período comprendido en lo que refiere al tiempo o al lapso de tiempo que está reclamando como vinculación laboral, sino que se aportan segmentadamente también dichos documentos, dejando también duda de por qué no aporta de manera completa estos certificados o estos certificados bancarios, dando allí, y en los certificados que tienen que ver especialmente en el mes de diciembre, donde se refleja también el pago de esta liquidación, donde tal y como lo manifiesta la testigo Milena, dichos pagos se hacían y se compensaban con las sumas que el trabajador ya había recibido con anterioridad; la señora jueza a quo malinterpreta el hecho de que en la contestación se arguye que cómo un trabajador operario va a devengar un salario superior, pero se hace esto en el sentido de mostrar esto como una prueba indiciaria, en el sentido de que verdaderamente sí se le pagó al trabajador el valor por concepto de las prestaciones sociales, tal y como él mismo lo aportó en los certificados bancarios y que aportó; y por qué se aporta solamente el paz y salvo, pues precisamente porque en el paz y salvo se condensaba todo lo que ocurrió en esos 3 meses de labor, lo que fue en septiembre, octubre, noviembre y parte de diciembre, bueno, parte de septiembre hasta el mes de diciembre, este periodo de tiempo se dejó condensado en ese documento donde las partes de mutuo acuerdo de manera voluntaria firman este documento dando por sentado el paz y salvo por las sumas de dinero allí recibidas, el pago de las prestaciones y salarios, y terminando así esa modalidad de contrato de trabajo; entonces, no es de recibo por parte de este togado que se quiera manifestar que el trabajador recibía una suma diferente y constante como él lo quiso decir en la demanda y que a la postre también por parte de la señora juez, al revisar minuciosamente ese documento pues concluye manifestando que lógicamente no son los \$2.500.000 que él manifestó en la demanda sino que allí se demuestra que el trabajador sí recibió una suma de dinero, incluidas las prestaciones sociales y otros tipos de pago como se intentó en esos 5 minutos que la señora juez o 10 minutos que solamente le concedió a la parte demandada para dar traslado a la prueba de las consignaciones donde aportó el demandante, estos valores allí consignados, solamente se tuvieron esos documentos que estaban a la mano para poder acreditar que estos dineros hacían parte también de otros rubros que se le pagaban al demandante, que no solo era dinero por concepto de salario lo que se le concedía al trabajador en su cuenta bancaria, sino que además se le pagan otras sumas de dinero y que a la postre al final, en ese documento, donde se termina y se liquida las prestaciones sociales, el demandado (sic) acepta que ya recibió estas sumas de dinero y firma aceptando estos pagos, declarándose a paz y salvo por todo concepto en lo que concierne al período del 2018. Ahora, se suscribe otro contrato en el 2019 donde se inicia una nueva relación de trabajo, en la cual inicialmente se optó por la modalidad del contrato por obra labor pero a los escasos de 20 días, 40 días de haber iniciado la labor, se modifica de manera voluntaria entre trabajador y empleador, la modalidad contractual que se venía

llevando a cabo en esta relación de trabajo del año 2018; que también este contrato se modifica el tiempo y cuyo contrato finaliza por justa causa, y cuál es la justa causa, pues precisamente la terminación del tiempo pactado entre las partes, de allí que el empleador le comunica a su trabajador la no prórroga de ese contrato de trabajo y lo dan por terminado; allí también al finalizar este contrato se suscribe un documento con el trabajador, que dicho documento no viola las garantías mínimas del trabajador, como lo asevera la señora juez, que no es cierto que se violó esas garantías mínimas, pues basta ver con los mismos aportes, con los mismos pagos que se le hicieron al trabajador dentro de sus nóminas, que él en los certificados bancarios que este aporta, donde se demuestra que al trabajador sí se le respetaron sus derechos, que sí se le pagaron sus derechos mínimos, que jamás al trabajador se le irrespetó el pago de su salario y mucho menos el pago de sus aportes a la seguridad social, tal y como se desprende de la nómina y tal y como fue el acuerdo al que llegaron trabajador y empleador, es claro y también hay que tenerlo de presente señores magistrados, que el trabajador manifiesta en su demanda que él devenga un salario \$2.500.000, y por eso pues no aporta los certificados bancarios porque dichos certificados pues manifiestan otra cosa, manifiestan otros valores diferentes a lo que aquí se está manifestando; no olvidemos el principio de que quien quiere demostrar sus supuestos de hecho debe aportar las pruebas y debe probar lo que está manifestando, pero aquí el trabajador no demostró que devengara esa suma de dinero, pero por el contrario el empleador sí demostró que pagó las prestaciones sociales derivadas de ese contrato del 2018, 2019 y 2020, tal y como se desprendió de ese documento que aportó, de los documentos aportados por el trabajador, de esos pagos de nómina, donde sí se demuestra el pago y además donde se condensa en una última carta que el trabajador recibió esa suma de dinero y que por lo tanto se declaran a paz y salvo, que si bien es cierto es una preforma, no quiere decir que lo manifestado allí sea algo que no existió o que es irreal, sino que, por el contrario, el trabajador asienta con su firma lo manifestado allí y lo recibido, porque lo recibido dentro de ese periodo y dentro del lapso de tiempo de enero de 2019 hasta diciembre de 2019, donde por último concluyen que se declaran a paz y salvo; aquí también quiere ser claro que el sector floricultor hay muchas empresas que burlan a sus trabajadores los derechos mínimos, de lo cual yo también he sido partícipe en ayudar a proteger a sus trabajadores en el sector floricultor para que verdaderamente se les pague sus garantías mínimas, y donde desafortunadamente ve uno que ni siquiera el salario mínimo se lo cancelan a operarios donde trabajan mucho más que la jornada laboral de 8 horas, pero por parte, en este caso de mi mandante, de Célula Logística, nunca ha recibido la primera demanda que ha tenido con un trabajador, donde se les ha respetado las garantías mínimas a los trabajadores, donde todos los trabajadores salen satisfechos del valor recibido porque se les cancela y a tiempo; se les paga su seguridad social, inclusive por parte de aquí del demandante no se puede manifestar que no se le pagó la seguridad social por un tiempo diferente al que trabajó, sino que verdaderamente se le pagó lo correspondiente a su periodo de tiempo; desde allí mi rechazo señores magistrados frente a lo manifestado o argüido señora juez, en donde manifiesta que no se le han pagado esas garantías mínimas al trabajador, cuando este recibió un dinero mucho más amplio de lo pactado contractualmente en el contrato de trabajo, y que es acorde a lo que un operario en el sector floricultor reciben en toda la sabana de Bogotá, lo cual promedia el salario mínimo, tal vez un poco más, pero no una suma de \$2.000.000 o \$2.500.000, lo cual desafortunadamente el mercado laboral en Colombia nos indica que estos salarios es ya para una persona profesional,

con esto no quiero desmeritar al trabajador ni a su idoneidad como trabajador, pero no obstante, esto es lo que se pactó y lo mismo que por parte de la empresa usuaria se pagaba por este trabajador, por parte de la empresa usuaria también se pagaba un valor y por lo tanto ese es el mismo valor o condicionamiento que se paga a los trabajadores; ahora, también es puntual que esos documentos que se aportaron no fueron tachados de falso por la parte activa y que no puede quitársela y restarle valor. Por último, se hace un nuevo contrato o una nueva adición de ese contrato, un nuevo contrato por obra o labor que se hace solamente por un lapso de tiempo el cual coincidía también con ese contrato con Jardines de los Andes, y el cual se ha terminado en 25 días y es la única carta señores magistrados, el único documento de liquidación del contrato donde el trabajador manifiesta que no está de acuerdo con los valores, pero no obstante, no manifiesta que no está de acuerdo con lo pagado; pero en ninguno de los otros dos documentos que se aportan, en la terminación del contrato de trabajo del 2018 ni el contrato de trabajo de 2019 el trabajador manifestó su inconformidad, ni el no pago, ni mucho menos durante casi los 410 días que perduró esa relación de trabajo, como lo consignó la señora juez a quo, nunca se aportó una carta por parte del trabajador diciendo que por qué no había recibido ni cesantías o prima o el pago promocional de las vacaciones del periodo del 2018, ni mucho menos durante el tiempo o por qué no le pagó la prima de junio del 2019; tampoco aparece un documento en el cual el demandante esté aportando o diciéndole a la empresa, oiga, necesito el pago soy un trabajador, mis garantías mínimas son estas y necesito, así como consiguió un apoderado para esta demanda por qué en su debido tiempo no presentó también una carta diciendo, oigan, no estoy de acuerdo con lo que no me están pagando, por qué no me pagaron mis primas, mis cesantías, mis vacaciones del 2018, tal y como el documento que firmamos, ¿Por qué?, porque el trabajador sí recibió ese dinero señores magistrados, el trabajador sí recibió efectivamente el pago, así como lo recibió al finalizar el contrato del 2020 al momento de la terminación, porque manifiesta su oposición en cuanto a la liquidación, en cuanto a la revisión de esos valores, mas no porque no haya recibido esos pagos, ni mucho menos en dicho documento dice: y tampoco he recibido lo anterior y tampoco he recibido prima ni tampoco he recibido esa cantidad, no lo manifiesta. Pero sí quedan acreditadas en esas consignaciones, en esos pagos, en esos certificados bancarios que aporta el demandado (sic), que estas sumas de dinero sí se le pagaron y que las recibió efectivamente, por cuanto el trabajo de él era y estaba como operario, lo cual era un salario mínimo, normal para un operario, entonces no es de recibo señores magistrados lo acotado por la honorable juez laboral, en el sentido manifestar que esas transacciones irrespetaron las garantías mínimas del trabajador porque al trabajador sí se le pagó sus prestaciones sociales conforme a la liquidación que da del salario mínimo, sí se le pagaron, y los aportes o los soportes de pago de recibos que se aportaron fue para acreditar que él sí recibía dinero diferentes, préstamos como le dijo la señora Milena, que acreditaron un pago adicional o el por qué recibía dineros adicionales, y vuelvo y digo y con extrañeza, y por qué no se aportó la totalidad de sus certificados bancarios, a, porque los demás demuestran el pago mínimo, tal y como algunos de esos certificados lo reflejan; lo cual tampoco explicó el trabajador, quien tenía la carga de la prueba de acreditar por qué en esos meses sí recibió otros valores diferentes con el mínimo; entonces, por lo tanto, se rechaza la decisión adoptada por la jueza, primero, en el sentido de demostrarse un solo contrato de trabajo cuando fueron 3 contratos diferentes de trabajo pactados en sus modalidades diferentes y que cada uno terminó con la venia entre trabajador y empleador, en

segundo lugar, en cuanto al pago del salario por un valor diferente al salario mínimo, es claro que se demostró que se le pagó al trabajador lo pactado dentro del contrato de trabajo, y si bien es cierto que está el principio la realidad sobre las formas, no obstante, se aportaron documentos que acreditaron un pago diferente por conceptos diferentes dentro de esos mismos valores que se consideraron al señor Bulla y que además dentro de esos valores se iban pagando sumas de dinero que a la postre fueron compensadas en cruce de cuentas por el valor del pago de las prestaciones sociales; respetando así sus garantías mínimas y por lo tanto, ese documento en el cual se suscribió ese acuerdo de transacción, es válido porque no se le irrespetan las garantías mínimas al trabajador y este firma aceptando sus garantías, y hay que darle este mérito probatorio a estos documentos y los cuales vuelvo y repito, no fueron tachados de falso, ni de falsedad material ni mucho menos falsedad ideológica; ahora, por último, en cuanto al pago de las prestaciones sociales, tampoco es de recibo porque a él se le cancela las sumas de dinero superiores a lo pactado en ese salario mínimo, tanto el contrato del 2018, 2019 como el lapso de estos días del año 2020, por lo tanto, mi mandante no puede ser condenada a un pago de una suma excesiva por cuanto sí pagó efectivamente lo que se le paga a un trabajador, lo que es digno del trabajador se le pagó por parte de mi mandante, no puede aprovecharse ahorita el señor Bulla, de lo que pactó con la empleadora para sacar un provecho económico diferente y mucho menos manifestar que mi mandante actuó de mala fe cuando por parte de ellos pagaron efectivamente, tal y como lo aporta el demandante, y el demandado lo aporta en esas constancias de paz y salvo donde recibe el señor Bulla esos dineros, y el demandante lo corrobora con estos pagos con estos certificados bancarios donde acepta lo que recibió efectivamente; por último, en dado caso de no aceptarse estos argumentos, también solicito que se descuente para sacar el promedio de estos valores devengados por el trabajador, el valor que le pagó por las prestaciones sociales que mi mandante pagó con el salario mínimo y que tuvieron como salario para promediar por parte de la juez a quo de manera anual el valor total, lo cual nos da una diferencia inferior a lo que la juez a quo está acotando o acotó en su sentencia, descontando los valores que por concepto de prestaciones sociales mi mandante pagó efectivamente al demandante, para reliquidar estas sumas de dinero en dado caso de no recibirse mis argumentos”.

- 12.** Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 27 de febrero de 2023, luego, con auto del 6 de marzo del mismo año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual, ninguna los allegó.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: *i)* analizar si entre las partes existió un único contrato como lo concluyó la juez, o 3 contratos diferentes como lo señala la demandada; *ii)* determinar si tal contrato o contratos terminaron por causa legal; *iii)* establecer el salario devengado por el trabajador; *iv)* verificar si se demostró el pago de las acreencias laborales del trabajador a la finalización de cada contrato y por los valores que correspondía, como lo afirma la demandada; y en su defecto, de no demostrarse ese pago total, determinar si hay lugar a descontar las sumas que fueron pagadas efectivamente al trabajador por tales conceptos; y, como quiera que la demandada alega que no actuó de mala fe y por tanto no debió condenarse al pago de la suma excesiva dispuesta por la juez, entiende la Sala que el otro problema jurídico por resolver es, *v)* establecer la viabilidad de absolver a la entidad del pago de la sanción moratoria.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de la relación laboral existente entre las partes intervinientes, que el primer extremo se dio el 14 de septiembre de 2018 y el último el 25 de enero de 2020, estando en discusión si durante ese lapso medió un único contrato o 3 vinculaciones diferentes. Además, las partes no discuten que las labores ejercidas por el demandante eran las de alistamiento y corte de madera y elaboración de escalerillas.

La a quo al proferir su decisión consideró que en este asunto no quedó acreditada la obra o labor contratada referida en los convenios suscritos entre las partes y, por tanto, no era posible determinar la temporalidad de los mismos; más aún, teniendo en cuenta las actividades realizadas por el trabajador y la omisión de la demandada de allegar los presuntos contratos existentes con las empresas clientes y de los cuales asegura dependían los contratos del actor, y por cuanto no se allegaron las pruebas que demostraran que tales convenios terminaron por una causa legal; a lo que se suma que el mismo día que finalizaba un contrato se suscribía el siguiente que regiría a partir de 4 días después, por lo que dichas interrupciones eran aparentes; y, aunque inicialmente consideró que lo existente era un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, de conformidad con lo establecido en la cláusula 3ª de los contratos, al no poderse determinar el tiempo de duración concluyó que la relación laboral estuvo regida por un contrato a término indefinido vigente del 14 de septiembre de 2018 al 20 de enero de 2020. En cuanto el salario, dio validez a los extractos bancarios allegados por el demandante, y de allí estableció los salarios promedios así: para el año 2018 la suma mensual de \$1.941.885.71, para el año 2019 \$1.757.452, y para el año 2020 el salario mínimo legal por no haberse allegado extractos de ese mes, ni otra prueba que determinara un salario diferente. Frente al tema de las prestaciones sociales, si

bien al momento de liquidar las acreencias del trabajador la juez analizó las liquidaciones allegadas por la demandada, lo cierto es que al establecer las condenas desestimó tales liquidaciones por considerar que las sumas allí enunciadas no se reflejaban en los extractos bancarios; y por esa misma razón no tuvo en cuenta los recibos de anticipos presuntamente efectuados al trabajador. De otro lado, agregó que si bien las liquidaciones fueron firmadas por el actor, y en las mismas se enunció que las partes quedaban a paz y salvo y que habían transado todas sus diferencias, no podía dársele ningún valor a esas expresiones pues de un lado, se trata de un formato preimpreso, no se probó que tales sumas hubiesen sido pagadas y, además, porque ese formato no tiene la fuerza suficiente para considerarlo como un contrato de transacción, ya que no se advierte un acuerdo libre y consensuado al que hubiesen llegado las partes, no se discriminan los valores transados, ni se observa alguna renuncia recíproca, y no se reconocen plenamente los derechos del trabajador.

Así las cosas, como el recurrente sostiene que entre las partes existieron 3 contratos de trabajo distintos, dos por de obra o labor determinada y 1 que si bien inició por obra o labor, se modificó a uno a término fijo, mientras que la juez a quo consideró que entre las partes existió un solo contrato de trabajo a término indefinido, la Sala analizará inicialmente la validez de los referidos contratos de obra.

En primer lugar, debe recordarse que el artículo 45 del CST señala que el contrato de trabajo puede celebrarse, entre otras modalidades, *“por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada”*, lo que significa que su duración está delimitada con la consecución de un determinado resultado.

Frente a este tipo de contrato, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 2827 del 4 de agosto de 2020, en la que reiteró lo dicho en sentencias SL2176 de 2017, SL3796 de 2017 y SL39050 de 2013, señaló que el mismo está limitado hasta la finalización de la obra, por lo que su duración es cierta, y en ese orden, los contratantes desde el momento de su celebración conocen en qué momento se dará su terminación, que no es otro, que el de la culminación de la obra o labor para la cual se contrató. Dijo la Corte en esa oportunidad:

“Si bien aquel tiene una naturaleza incierta, sometida a la ejecución de determinadas actividades, el límite se circunscribe, entre otros, a la finalización o verificación de una serie de etapas que deben ser precisas, impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido. Esa necesidad del trabajo limitada temporalmente, permite indicar que las partes conocen sobre su incidencia, en el que se mantiene hasta tanto se encuentre ejecutando la labor, o hasta su finalización”.

(...)

“Debe recordarse que en esta clase de contratos por duración de la obra ocurre lo que en aquellos en que las partes desde el principio convinieron en fijarles duración cierta como los contratos a término fijo, porque en ambos ha existido acuerdo previo sobre la misma, con la diferencia de que mientras en uno el plazo es indeterminado pero cierto por cuanto se encuentra fijado por la naturaleza del servicio que se contrata, en el otro es cierto y determinado y surge de la estipulación expresa de los contratantes. Más, en ambos las partes saben desde el momento de la celebración del contrato cuándo va a verificarse su terminación.

Por ende, la vigencia del contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada no depende de la voluntad o el capricho del empleador o del trabajador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado. Por ello, cuando se acude a esta clase de contrato, se entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas o, en otros términos, que la fecha de finalización es determinable y depende de la culminación de la obra o la tarea contratada...”

Así las cosas, una vez analizadas las pruebas obrantes dentro del expediente, de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo 61 del CPTSS, la Sala debe decir que comparte la decisión de la juez de primera instancia pues resulta claro que entre las partes lo que en realidad existió fue un contrato de trabajo a término indefinido y no varios de obra o labor como se pactó, e incluso, no es posible darle validez al otrosí suscrito el 12 de febrero de 2019 con el que se modificó el término del segundo contrato de obra, como pasa a explicarse.

De un lado, debe reiterarse que las partes no discuten que las labores ejercidas por el demandante siempre fueron las de alistamiento y corte de madera y elaboración de escalerillas. Además, los contratos suscritos entre el actor y la demandada y las respectivas liquidaciones, arrojan la siguiente información:

MODALIDAD	FECHA FIRMA	INICIO LABORES	TERMINACIÓN	SALARIO	CARGO	CLIENTE CONTRATANTE
Obra o Labor	14/09/2018	14/09/2018	28/12/2018	\$ 781.242	Operario	JD
Obra o Labor	28/12/2018	2/01/2019		\$ 828.116	Operario	Jardines de los Andes
Otrosí que modifica el contrato anterior a término fijo de 3 meses	12/02/2019	2/01/2019	28/12/2019	Igual al anterior	Igual al anterior	Igual al anterior
Obra o Labor	28/12/2019	2/01/2020	25/01/2020	\$ 877.803	Operario	JA

Y en cuanto al tiempo de duración, en la cláusula 3ª de todos los contratos se estableció: *“El término inicial de duración del contrato se señala arriba o hasta que dure la labor con la empresa contratante. Por ser un contrato inferior a un (1) año, solo podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores”* (PDF 12).

Así las cosas, de los referidos contratos de trabajo por obra suscritos por el actor, no es posible determinar el tiempo de duración de la labor para la que fue contratado como lo exige el citado artículo 45 del CST, de manera que no

puede establecerse la fecha de su finalización; además, esa temporalidad tampoco es dable determinarla de las actividades desempeñadas por el demandante pues, incluso, la misma representante legal en su declaración afirmó que la empresa se dedica a la "elaboración de suelos, camas y cortes de madera" para cultivos; de manera que la actividades del trabajador demandante eran permanentes para la empresa, y aunque es cierto que podrían encuadrarse en un contrato de obra ya que en este aspecto la testigo que declaró en juicio aclaró que esa era la modalidad contractual de todo el personal por cuanto los clientes contratantes requerían hacer diferentes obras en la finca, podía ocurrir "que a los 6 meses el cliente determinara que X obra no seguía y se quedarán con la planta de personal", sin embargo, no se allegaron los contratos que la demandada suscribió con las empresas clientes, como tampoco se demostró que estos clientes hubiesen comunicado la terminación de la obra u obras; incluso, no se allegaron las cartas mediante las cuales la demandada afirma haber dado por terminado los contratos del demandante por la presunta terminación de la obra, o la supuesta no renovación del contrato de trabajo a término fijo.

Hay que señalar que en este campo no basta la simple calificación de un tipo de contrato para tenerlo como tal, sino que este debe corresponder en realidad con la naturaleza de la labor contratada, siendo que aquí no se advierte esa correspondencia, pues las labores contratadas no encajan en la noción de transitoriedad, inherentes al tipo de contratos denominados por duración de la obra o labor contratada.

Aunado a lo anterior, no resulta lógico para la Sala que los mismos días en los que supuestamente terminaba el primero y segundo contrato, estos son, el 28 de diciembre de 2018 y el 28 de diciembre de 2019, fueran las mismas calendas en las que se firmaba el siguiente contrato por obra y labor determinada, lo que da a entender que en realidad la obra no finalizó en esas fechas sino que continuó; y aunque en el primer contrato se indica que el cliente era "JD", el segundo Jardines de los Andes y el tercero "JA", en este aspecto la representante legal de la demandada en su interrogatorio aclaró que el primer contrato lo fue para prestar servicios al cliente Jardines de los Andes, sin que se le indagara por los demás, sin embargo, la testigo **Rubí Milena Agudelo Rojas** indicó que durante la relación laboral el actor ejerció sus actividades para el cliente Jardines de los Andes; de manera que el demandante siempre prestó sus servicios para el mismo cliente; circunstancia con la que se concluye que la labor para la cual Jardines de los Andes contrató a la empresa aquí demandada no terminaba cada fin de año sino que continuaba y por ende, ratifica que los contratos de trabajo del actor no finalizaban en las fechas antes aludidas sino que se ejecutaron sin solución de continuidad.

Además, de la cláusula 3ª pactada en los tres contratos relacionada con el tiempo de duración de los mismos, la Sala advierte que de manera ambigua se señalan dos modalidades diferentes y excluyentes entre sí, pues de un lado, se indica que el término del contrato lo sería hasta por la duración de la obra o labor, no obstante, seguidamente hace manifestaciones como si se tratara de un contrato a término fijo e incluso, agrega parte del enunciado contenido en el numeral 2º del artículo 46 del CST, el que, precisamente, hace referencia a este tipo de contratos; siendo esta una razón adicional para no tener por sentada una modalidad inequívoca.

Ahora, otra razón para no tener en cuenta el término fijo dispuesto en el otrosí suscrito el 12 de febrero de 2019, el que dicho sea de paso modificó el contrato de obra suscrito el 2 de enero de 2019, es que el mismo se pactó por un período de 3 meses "*renovables por tres (3) períodos iguales*", por tanto, se tendría que el contrato vencía el 1º de abril de 2019; y las prórrogas se surtieron así: 1) del 2 de abril al 1º de julio de 2019; 2) del 2 de julio al 1 de octubre de 2019; y 3) del 2 de octubre de 2019 al 1º de enero de 2020; no obstante, la demandada lo tuvo por terminado el 28 de diciembre de 2019 como antes se advirtió, sin que diera alguna razón que justificara por qué lo terminó 4 días antes, como tampoco obra la supuesta carta de no renovación y aun así, la relación laboral continuó mediante otro contrato a partir del 2 de enero de 2020, se insiste, en las mismas funciones y con la misma empresa cliente; por lo que fácil es concluir que se trató de un contrato aparente, como de igual forma lo fueron los contratos de obra o labor contratada antes aludidos; máxime cuando tales convenios no estuvieron justificados en causas reales, efectivas y válidas, de manera que su única finalidad era eludir garantías laborales a la estabilidad del trabajador.

Y si bien existieron interrupciones de 4 días (del 29 de diciembre al 1º de enero del año siguiente) entre uno y otro contrato, han de entenderse como aparentes o meramente formales, más aún cuando en este asunto se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral.

Es cierto que la jurisprudencia laboral ha indicado que los empleadores gozan de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades, dentro de las posibilidades que le otorga el legislador (sentencia CSJ SL3535-2015), y que resulta plenamente válido que las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, decidan terminar una relación laboral para empezar otra, en la modalidad que ofrezca el empleador, sin embargo, dicha validez está sujeta a que el nuevo contrato sea completamente diferente al anterior, vale decir, que exista un cambio de objeto o de las condiciones laborales. Además, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

ha precisado que el empleador no puede utilizar las normas laborales para propósitos como el de eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores, y por tanto ha dispuesto que a pesar de las convenciones expresamente suscritas por las partes, el juez tiene el deber de examinar si, en la materialidad, existió unicidad en el contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias. En este punto, en la sentencia CSJ SL806 de 2013, reiterada entre otras, en sentencias SL814-2018 y SL2792-2022, señaló lo siguiente:

“La jurisprudencia de esta Sala tiene enseñado que, en casos de la firma de varios contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para establecer la unidad de la relación laboral, ya que es bien conocido que, no pocas veces, las empresas han adoptado estas prácticas llevadas por el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Ilustra rememorar lo dicho por esta Sala al respecto en la sentencia 37435 del 15 de marzo de 2011.

“No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador.”

Así las cosas, al no demostrarse por el recurrente que lo existente entre las partes fueron 3 contratos de trabajo, ni que los mismos se desarrollaron mediante distinta modalidad, y menos que se ejecutaron en lugares diferentes como lo planteó la demandada en el curso del proceso, y por el contrario, estar plenamente acreditada la unicidad del contrato de trabajo del 14 de septiembre de 2018 al 25 de enero de 2020, sin solución de continuidad, como bien lo concluyó la a quo, no queda otro camino a la Sala que confirmar la decisión de la juez de primera instancia en este aspecto.

En cuanto al salario devengado por el trabajador, que es otro punto que se entiende se cuestiona en el recurso, aunque no es muy claro el propósito buscado, la Sala por amplitud lo estudiará en su totalidad. Es cierto que en el expediente no se demostró que el mismo ascendiera a \$2.500.000 mensuales, como lo señala el recurrente; sin embargo, de las pruebas allegadas tampoco puede concluirse que lo fuera por el mínimo legal, incluso, el apoderado en su recurso admite que el demandante devengaba “un dinero mucho más amplio de lo pactado contractualmente en el contrato de trabajo” y, por ende, era “un poco más” del salario mínimo. Por tanto, aunque en los contratos suscritos por las partes y en las respectivas liquidaciones se menciona que el salario del actor era el mínimo legal, lo cierto es que de una vez analizado el material probatorio puede concluirse que el demandante percibió un salario promedio que ampliamente

superaba el allí estipulado. Al respecto, obran los extractos bancarios del trabajador expedidos por el Banco Popular, para los años 2018 y 2019 (PDFs 22 y 23), entidad en la que la testigo aseguró efectuar el pago de los salarios y prestaciones del demandante, y en ellos se refleja la siguiente información:

FECHA	VALOR
sep-18	Sin información
sep-18	Sin información
17/10/2018	\$ 873.000
31/10/2018	\$ 1.164.700
15/11/2018	\$ 1.005.000
30/11/2018	\$ 1.400.000
17/12/2018	\$ 1.313.000
28/12/2018	\$ 1.041.600
15/01/2019	\$ 1.586.000
31/01/2019	\$ 429.449
feb-19	\$ 429.449
feb-19	\$ 429.449
mar-19	\$ 429.449
mar-19	\$ 429.449
abr-19	\$ 429.449
abr-19	\$ 429.449
may-19	\$ 60.000
may-19	\$ 200.000
may-19	\$ 429.449
jun-19	\$ 41.000
jun-19	\$ 429.449
jul-19	\$ 429.449
jul-19	\$ 791.000
15/08/2019	\$ 1.110.000
30/08/2019	\$ 1.437.000
9/09/2019	\$ 102.000
13/09/2019	\$ 1.646.800
30/09/2019	\$ 1.570.000
15/10/2019	\$ 1.071.000
31/10/2019	\$ 954.000
19/11/2019	\$ 1.332.000
dic-19	\$ 1.540.000
dic-19	\$ 1.432.400
ene-20	Sin información

No obstante, en aras de establecer el salario promedio, y en el entendido que el trabajador en todos los meses de su relación laboral devengó un salario que por lo menos ascendía al mínimo legal, esta Sala en aquellos meses que se refleja un salario menor lo ajustará a dicho valor, como es el caso de los meses de mayo y junio de 2019; igualmente, en los meses que no se tiene información alguna como lo son septiembre de 2018 y enero de 2020, se tendrá el salario mínimo legal, acorde a los días laborados (16 días en septiembre de 2018 y 25 en enero de 2020), y de esta forma se establecerá el salario promedio de cada año, tal como se refleja en el siguiente cuadro:

AÑO	FECHA	VALOR	PROMEDIO
2018	sep-18	\$ 416.662	\$ 1.894.636
	17/10/2018	\$ 873.000	
	31/10/2008	\$ 1.164.700	
	15/11/2018	\$ 1.005.000	
	30/11/2018	\$ 1.400.000	
	17/12/2018	\$ 1.313.000	
	28/12/2018	\$ 1.041.600	

2019	15/01/2019	\$ 1.586.000	\$ 1.638.669
	31/01/2019	\$ 429.449	
	feb-19	\$ 429.449	
	feb-19	\$ 429.449	
	mar-19	\$ 429.449	
	mar-19	\$ 429.449	
	abr-19	\$ 429.449	
	abr-19	\$ 429.449	
	may-19	\$ 828.116	
	jun-19	\$ 828.116	
	jul-19	\$ 429.449	
	jul-19	\$ 791.000	
	15/08/2019	\$ 1.110.000	
	30/08/2019	\$ 1.437.000	
	9/09/2019	\$ 102.000	
	13/09/2019	\$ 1.646.800	
	30/09/2019	\$ 1.570.000	
	15/10/2019	\$ 1.071.000	
	31/10/2019	\$ 954.000	
	19/11/2019	\$ 1.332.000	
dic-19	\$ 1.540.000		
dic-19	\$ 1.432.400		
2020	ene-20	\$ 731.503	\$ 877.803

Conforme a lo anterior, se tiene que el demandante para el año 2018 percibió el salario promedio de \$1.894.636, para el año 2019 \$1.638.669 y para el año 2020 al no acreditarse dentro del expediente, se tendrá como tal el mínimo legal vigente para esa anualidad, esto es, \$877.803. Así las cosas, al establecerse para los años 2018 y 2019 unos salarios inferiores a los dispuestos por la juez de primera instancia, hay lugar a modificar la sentencia en este punto.

No obstante, antes de reliquidar las acreencias del demandante, la Sala procede a analizar si es dable entender que el actor recibió el pago de las sumas consignadas en las liquidaciones de los contratos que fueron allegadas por la entidad demandada, las cuales están suscritas por el demandante en señal de aceptación. Al respecto, la Sala considera que razón le asiste al apoderado recurrente pues en realidad, las mismas no fueron tachadas ni desconocidas por el demandante e incluso, en su interrogatorio de parte admitió que la firma allí consignada era la suya, sin que hubiese manifestado que las hubiese suscrito de manera involuntaria, por tanto, se presume su autenticidad, pues como lo dispone el artículo 244 del CGP, se otorga esta calidad cuando exista certeza sobre la persona que ha elaborado un documento, manuscrito o firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se le atribuya; aunado a lo anterior, en este proceso no se ha alegado la existencia de vicios del consentimiento como tampoco se acreditaron. Es más, ninguna de las pruebas del proceso desmiente que el demandante recibió las sumas de dinero enunciadas en las respectivas liquidaciones; por lo tanto, se tienen por ciertas, ya que al tenor del artículo 257 del CGP en armonía con el 260 ídem los documentos privados tienen el mismo valor que los públicos entre quienes los crearon o suscribieron y sus

causahabientes con respecto de terceros. Y aunque en el campo laboral no existe tarifa legal de prueba, es indudable que la prueba contenida en los citados documentos tiene una poderosa fuerza persuasiva, con mayor razón cuando los elementos para desvirtuarla son prácticamente inexistentes.

Y si bien una de las razones aducidas por la juez para no tener en cuenta las anteriores liquidaciones era porque los valores allí contenidos no se reflejaban en los extractos bancarios del demandante; la Sala advierte que esa afirmación no es del todo cierta, como pasa a explicarse.

De un lado, la testigo **Rubí Milena Agudelo Rojas**, quien era la encargada de la parte contable de la empresa en esa época, y la que realizaba el pago de nómina de los trabajadores, explica que el salario del trabajador se pagaba quincenalmente mediante transacción efectuada a su cuenta de ahorros del Banco Popular; frente al pago de la liquidación, indicó que "*normalmente se cruzaba con anticipos que se le habían hecho*", esto por cuanto a veces se le hacían préstamos o anticipos a los trabajadores, los que se consignaban en unos "*recibos*", y al liquidar el contrato al final del año se procedía a "*cruzar*" cuentas y "*quedaba legalizado el documento de liquidación*"; además, agrega que si no tenía el trabajador anticipos se le pagaba en la cuenta mediante transferencia; y más adelante adiciona que "*cuando se tenía la liquidación se hacía el pago en efectivo y se hacía firmar la liquidación*"; por tanto, de esta declaración puede colegirse que el pago de la liquidación no siempre se hacía mediante transferencia bancaria como equívocamente lo concluyó la juez; es más, el mismo demandante en su declaración señala que cuando la empresa tenía auditoría no se consignaba todo su salario sino tan solo una parte, y el resto se lo pagaba la empresa en efectivo, de manera que queda desvirtuada la afirmación de la juez en tanto todos los pagos se hacían a la cuenta bancaria del actor.

Igualmente, el demandante en su interrogatorio de parte acepta haber solicitado préstamos a la empresa; por ende, es dable entender que los anticipos a que hacen referencia los recibos de caja menor visibles en el archivo PDF 24, de fechas 16 de marzo, 16 de abril, 17 de julio y 30 de agosto de 2019, por las sumas de \$458.000, \$150.000, \$65.000 y \$403.000, respectivamente, fueron en realidad concedidos al trabajador, máxime cuando tales documentos también están suscritos por el demandante y no han sido desconocidos ni tachados por él; los que sumados arrojan un total de \$1.076.000. Por tanto, al contrastar esta información con la liquidación del contrato realizada en diciembre de 2019 y el extracto bancario de ese mes, se observa que la demandada pagó por concepto de liquidación la suma de \$2.288.707, la que al restar el valor de los anticipos por \$1.076.000, arroja un saldo a favor del trabajador de \$ 1.212.707; suma que bien se puede entender

fue consignada en el mes de diciembre de 2019; ya que en este mes la demandada realizó 3 pagos a su trabajador, uno a mediados del mes y dos a finales, el primero por \$1.540.000, el segundo por \$1.432.400 y el tercero por \$1.221.000, debiéndose resaltar que el demandante en su declaración fue claro en manifestar que la demandada le pagaba su salario mensual mediante **dos** quincenas, las cuales oscilaban entre un millón cien mil, un millón doscientos o un millón trescientos, pues no era un salario fijo. En consecuencia, si la demandada pagaba dos quincenas al trabajador cada mes, es dable colegir razonablemente que el tercer pago efectuado en diciembre de 2019, que corresponde precisamente a la finalización del segundo supuesto contrato de trabajo, cubría el saldo adeudado al trabajador de la liquidación, una vez descontados los anticipos antes aducidos, siendo esta una razón adicional para tener por cierto que el demandante recibió las sumas consignadas en las liquidaciones.

El último motivo para colegir que al actor sí le fueron pagados esos valores, es el hecho que él mismo en la última liquidación consignó un manuscrito en el que señaló *“31- ENERO 2020. HORA: 8:40 am.” “ANOTACIÓN: YO JEISSON BULLA SANABRIA (...) ACLARO QUE NO ESTOY DE ACUERDO CON LOS NUMERALES 1 Y 2 POR CUANTO LA LIQUIDACIÓN ESTA NO SUJETA A REVISIÓN”*, por lo que puede concluirse que sí recibió la suma consignada en la liquidación, y la inconformidad que presentó fue porque dedujo de los numerales 1 y 2 que la liquidación no podía ser revisada.

En este orden de ideas, procede la Sala a efectuar la reliquidación de las acreencias laborales del trabajador con base en los salarios aquí determinados, debiéndose aclarar que de las sumas que resulten se descontarán los valores efectivamente pagados al demandante en las referidas liquidaciones, por las razones antes expuestas, salvo las aclaraciones que se harán más adelante.

No obstante, previo a ello, debe agregarse que si bien es cierto que el recurrente insiste en su recurso que el actor al firmar tales liquidaciones declaró a paz y salvo a la demandada como allí se consigna y además, quedó transada cualquier diferencia relativa al contrato de trabajo como se consignó en esos documentos, en este punto, la Sala comparte la conclusión a la que arribó el juzgado pues en el derecho laboral prima la realidad sobre las formalidades, y lo que aquí se demostró es que el demandante devengaba un salario superior al mínimo legal y por tanto, esas liquidaciones no podían calcularse con base en este último salario; además, como antes se mencionó, el mismo demandante al dejar la anotación que no estaba de acuerdo con los numerales 1 y 2 de la liquidación, deja entrever que en realidad las partes no llegaron de manera voluntaria y consensuada a un acuerdo transaccional, pues

no puede pasarse por alto que tales numerales hacen referencia a que el empleador incorporó en la liquidación todas las acreencias causadas a favor del trabajador al finalizar el contrato y que con el pago allí reflejado se entendía que las partes transaban cualquier diferencia relativa a ese contrato y a los anteriores, y que se declaraba a paz y salvo a la empresa por todo concepto; por lo que en ese sentido, al no estar el demandante de acuerdo con lo allí estipulado, no pueden tenerse en cuenta las manifestaciones hechas por la demandada en esas documentales.

No se reliquidará la indemnización por despido sin justa causa por cuanto el último salario devengado por el trabajador no fue objeto de modificación y, además, porque el recurrente no mostró inconformidad con esa condena sino con las acreencias que le fueron pagadas al actor en las correspondientes liquidaciones, vale decir, las cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios y vacaciones.

En cuanto a las cesantías, la Sala mantendrá la decisión de la juez en lo referente a ordenar su pago de manera completa para los años 2018 y 2019, aunque no por el monto por ella establecido sino con base en los salarios aquí determinados. Lo anterior porque los pagos parciales realizados por la entidad demandada al finalizar cada uno de esos años resultan ineficaces pues conforme al artículo 254 del CST, le es prohibido a los empleadores efectuar pagos parciales por concepto de auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, e incluso, prevé la norma que, de así efectuarse, se perderán las sumas pagadas, sin que se pueda repetir lo pagado; lo que aplica al caso concreto ya que, como antes se analizó, aquí quedó acreditada la existencia de un único contrato entre el demandante y la demandada, vigente del 14 de septiembre de 2018 al 25 de enero de 2020, por tanto, no le era dable al empleador hacer pagos por cesantías durante ese interregno.

Efectuadas las operaciones aritméticas del caso, se tiene que la demandada adeuda al trabajador por concepto de cesantías la suma de \$2.194.840, por intereses sobre las cesantías \$96.485, por primas de servicios \$1.476.106 y por vacaciones la suma de \$39.129, por lo que en esos valores se modificará la sentencia de primera instancia; esto por cuanto las sumas aquí determinadas son inferiores a las establecidas por la juez, pues, como antes se explicó, de un lado, el juzgado para liquidar las acreencias del trabajador tomó como base un salario superior al aquí encontrado y, de otra parte, no compensó las sumas de dinero que la demandada pagó al trabajador por concepto de intereses sobre las cesantías, primas de servicios y vacaciones. La reliquidación de las acreencias laborales del actor se ilustra en el siguiente cuadro:

RELIQUIDACIÓN CESANTÍAS				VALORES PAGADOS	SALDOS DEBIDOS
AÑO	Salario Promedio	días laborados	cesantías		
2018	\$ 1.894.636	106	\$ 557.865	\$ 0	\$ 557.865
2019	\$ 1.638.669	360	\$ 1.638.669	\$ 0	\$ 1.638.669
2020	\$ 877.803	25	\$ 60.959	\$ 62.653	-\$ 1.694
Total cesantías			\$ 2.257.493	\$ 62.653	\$ 2.194.840

RELIQUIDACIÓN INTERESES CESANTÍAS				VALORES PAGADOS	SALDOS DEBIDOS
AÑO	cesantías	días laborados	% cesantías		
2018	\$ 557.865,04	106	\$ 19.711	\$ 8.876	\$ 10.835
2019	\$ 1.638.669,00	360	\$ 196.640	\$ 111.018	\$ 85.622
2020	\$ 60.958,54	25	\$ 508	\$ 480	\$ 28
Total % cesantías			\$ 216.859	\$ 120.374	\$ 96.485

RELIQUIDACIÓN PRIMAS DE SERVICIOS				VALORES PAGADOS	SALDOS DEBIDOS
AÑO	Salario Promedio	días laborados	Prima de Servicios		
2018	\$ 1.894.636	106	\$ 557.865	\$ 253.590	\$ 304.275
2019	\$ 1.638.669	360	\$ 1.638.669	\$ 465.144	\$ 1.173.525
2020	\$ 877.803	25	\$ 60.959	\$ 62.653	-\$ 1.694
Total Primas de servicio			\$ 2.257.493	\$ 781.387	\$ 1.476.106

RELIQUIDACIÓN VACACIONES				VALORES PAGADOS	SALDOS DEBIDOS
periodo	Último Salario	días laborados	vacaciones		
2018-2020	\$877.803,00	491	\$ 598.613	\$ 559.484	\$ 39.129
TOTAL VACACIONES ADEUDADAS			\$ 598.613		

Así mismo, se modificarán los saldos debidos por concepto de aportes a la seguridad social en pensión en los períodos determinados por la juez, pues, aunque el apoderado de la demandada en su recurso pareciera que cuestiona que se haya afirmado en la sentencia que no pagó las cotizaciones durante el tiempo en que perduró la relación laboral, lo cierto es que ello no se adujo en la sentencia, por el contrario, la juez determinó que sí se realizaron tales aportes durante todo el tiempo, solo que los mismos se efectuaron con base en el salario mínimo legal mensual vigente cuando lo correcto era realizarlos con el salario realmente percibido, por tanto, al quedar acreditado que el demandante en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2018, enero, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2019, devengó un salario superior al mínimo legal, hay lugar a ordenar el pago de los aportes pensionales por esa diferencia como lo concluyó la juez a quo; sin embargo, como en esta instancia se determinaron unos salarios distintos a los establecidos por la juez, los mismos se modificarán como se ilustrará en la parte resolutive de esta sentencia.

Finalmente, en lo que tiene que ver con la sanción moratoria del artículo 65 del CST, por sabido se tiene, por así haberlo reiterado de antaño la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, que tal indemnización no es de aplicación automática y que para ello debe el juzgador entrar a analizar la conducta con la que actuó el empleador en vigencia de la relación laboral, así como al momento de su terminación en relación con sus obligaciones y con el pago de las acreencias laborales que por ley le corresponden a los trabajadores, al igual

que mirar las circunstancias específicas en que se produjo la omisión y en caso de encontrar atendibles las razones esgrimidas por aquel, podrá eximirlo del pago de la referida indemnización; y para ello, el empleador debe aportar en el curso del proceso razones satisfactorias y justificativas, y el juez debe hacer un examen riguroso de su comportamiento y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, para determinar si los argumentos aducidos por la defensa son aceptables y razonables.

Esta Sala, con base en esas directrices concluye que razón le asiste a la juez de primera instancia pues en realidad, la parte demandada no demostró que actuó de buena fe frente al no pago oportuno de las prestaciones sociales de su trabajador, pues de un lado, no puede pasarse por alto que en el transcurso del proceso ocultó el verdadero salario devengado por el trabajador y pese a estar demostrado con los extractos bancarios, insistió que estaba a paz y salvo con su trabajador cuando tenía pleno conocimiento que sus prestaciones sociales las había liquidado con un salario muy inferior a lo verdaderamente percibido. Además, no expuso motivo alguno con el que justificara la razón por la cual liquidó y pagó las prestaciones del demandante con base en el salario mínimo cuando su salario era uno mayor.

En consecuencia, al no estar acreditada la buena fe de la entidad demandada no es dable revocar la condena impuesta por la juez, máxime cuando la entidad no tenía duda alguna de la relación laboral que tenía con el demandante, o sea que la empleadora tenía claro que debía pagar las prestaciones sociales consagradas en la ley, tanto durante la vigencia del contrato como a su terminación, sin que a la fecha haya demostrado el pago completo de esas acreencias. Y como el alcance del recurso se circunscribió a lo antes analizado, basta lo dicho para considerar resuelto el recurso en este punto.

Por tanto, al no mediar justificación de la entidad demandada por el pago completo de las prestaciones sociales, no es posible tener su conducta como revestida de buena fe, por lo que, en ese orden, no queda otro camino a la Sala que confirmar la decisión de primera instancia.

Así queda resuelto el recurso de apelación.

Sin costas en esta instancia dada la prosperidad parcial del recurso.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad

de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR la sentencia proferida el 13 de diciembre de 2022 por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de POR JEISSON BULLA SANABRIA contra CÉLULA LOGÍSTICA S.A.S., en cuanto a los salarios allí dispuestos, en su lugar, se tiene que el demandante devengó para el año 2018 el salario promedio de \$1.894.636, para el año 2019 \$1.638.669 y para el año 2020 el mínimo legal vigente de \$877.803; de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia. En consecuencia, se condena a la demandada a pagar a favor del demandante las siguientes acreencias:

- Por concepto de cesantías \$2.194.840.
- Por intereses sobre las cesantías \$96.485.
- Por concepto de primas de servicios \$1.476.106.
- Por concepto de vacaciones \$39.129.
- Por las diferencias en los aportes a la seguridad social en pensión así: en el mes de octubre de 2018 por la suma de \$1.209.584; noviembre de 2018 \$1.576.884, diciembre de 2018 \$1.526.484, enero de 2019 \$1.137.646, julio de 2019 \$342.646, agosto de 2019 \$1.669.197, septiembre de 2019 \$2.440.997, octubre de 2019 \$1.147.197, noviembre de 2019 \$454.197, y diciembre de 2019 \$2.094.597, para lo cual se aclara que el demandante está afiliado a la AFP Protección como se desprende de las planillas aportadas al expediente.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia en lo demás.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

CUARTO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria