

**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS  
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. 25290-31-03-002-2019-00093-01  
Demandantes: **MARIA NIDIA ORDOÑEZ BELTRÁN**  
Demandados: **SERVIPROLUX LTDA**  
**JOSÉ MARÍA RAMÍREZ SOSA**

En Bogotá D.C. a los **11 DIAS DEL MES DE JUNIO DE 2021** la sala de decisión que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se deciden los recursos de apelación interpuesto por ambas partes contra la sentencia proferida el 10 de febrero de 2021, por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES.**

**MARIA NIDIAN ORDOÑEZ**, demandó a **SERVIPROLUX LTDA** y solidariamente contra **JOSÉ MARÍA RAMÍREZ SOSA**, para que previo el trámite del proceso ordinario se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 7 de octubre de 2008 hasta el 3 de abril de 2017 y en consecuencia se condene a la demandada a reconocer y pagar cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, primas de servicios, sanción por no consignación de cesantías, indemnización moratoria, ultra y extra petita, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, expuso que el 7 de octubre de 2008 inició a trabajar con la empresa SERVIPROLUX LTDA y solidariamente para su propietario JOSÉ MARÍA RAMÍREZ SOSA, y que suscribió nueve contratos laborales por el término de un año. Desempeñó funciones de auxiliar de servicios generales, la remuneración pactada fue por el salario mínimo mensual legal vigente; prestó servicios hasta el 3 de abril de 2017 fecha en la que fue despedida sin justa causa: durante el tiempo que estuvo vigente la relación laboral no le consignaron las cesantías en un fondo; tampoco disfrutó vacaciones, no recibió pago de prima de servicios; cuando requirió a los demandados para el pago de las prestaciones adeudadas, le hicieron entrega de un formato que denominaron *“conciliación particular entre patrón y expleado en común acuerdo”* en el que se determinó que la deuda a su favor era de \$7.067.799, por no estar de acuerdo con el documento, se negó a suscribirlo, el 23 de octubre de 2017, le remitieron comunicación informándole que como no había aceptado el formato enviado por la empresa debía agotar el requisito de conciliación antes de iniciar un proceso judicial y la instaron a que solicitara la conciliación ante la autoridad competente.

La demanda fue presentada el 28 de marzo de 2019 (fl. 56). El Juzgado de conocimiento mediante auto del 29 de abril de 2019, la admitió y ordenó notificar a los demandados (fl.58). Notificados los demandados, a través de apoderado judicial presentaron contestación, aceptaron parcialmente los hechos y se opusieron a las pretensiones con fundamento en que la demandante recibió cuatro liquidaciones de diferentes períodos, se negó a recibir las acreencias del último período y además conocía perfectamente las condiciones del contrato de trabajo firmado y que sería terminado en el momento en el que el cliente al cual se le prestaban servicios terminara el contrato. Como excepciones propuso cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación. (fls. 77 – 85).

## **II. SENTENCIA DEL JUZGADO**

El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá, mediante sentencia del 10 de febrero de 2021, declaró la existencia del contrato de trabajo con SERVIPROLUX LTDA desde el 7 de octubre de 2008 hasta el 3 de abril de 2017 y la condenó a

pagar cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones, indemnización moratoria, declaró solidariamente responsable al demandado JOSÉ MARIA RAMÍREZ SOSA hasta el monto de sus aportes de conformidad con lo establecido en el artículo 36 del CST y absolvió de las restantes peticiones. (Audio y archivo AUD ART.80CPL 2019-093.pdf).

### III. RECURSOS DE APELACION

Inconforme con la decisión, la apoderada de la demandante presentó recurso de apelación, el cual sustentó afirmando:

*“Me permito presentar recurso de apelación parcial, frente al numeral 3 si mal no estoy de la sentencia que acaba de dictar, mediante el cual exonera de responsabilidad a la parte demandada respecto a la sanción por no pago de cesantías y respecto a la sanción por el despido sin justa causa. Recurso este que presento y sustento de la siguiente manera: Primero: determina el despacho que SERVIPROLUX no debe de cancelar la sanción por no pago a cesantías puesto que, en cada contrato lo liquidaba dice el señor juez “que la terminación de cada contrato hacia la liquidación de las cesantías que liquidaba y cancelaba periódicamente cada contrato y por ello no consignaba las cesantías al fondo, sino que por el contrario hacia los pagos a mi representada” ese es el argumento para exonerar de la sanción a SERVIPROLUX. Argumento este del cual difiero, puesto que lo que obra en el material probatorio y en la documental que se presenta, está claro que ellos nunca liquidaban todos los contratos que ellos simplemente hacían abonos parciales tanto así que en la contestación al hecho 27 si mal no estoy, si, la misma empresa demandada presenta un cuadro donde se encuentra registrada la vigencia de los contratos suscritos y ahí mismo la parte demandada está reconociendo que hacía abonos, e incluso que para los periodos de junio del 2013 a mayo del 2014 no hizo pago de la liquidación incluyendo cesantías, lo mismo paso en 2015, lo mismo paso en el 2016 y lo mismo pasó en el 2017. Qué quiere decir y qué evidencia esto, que como SERVIPROLUX tenía el poder de subordinación y dominante en la relación laboral se limitaban hacer los pagos que ellos querían a mi representada incluso teniendo la plena constancia y la plena certeza que tenían una obligación legal de hacerlo, entonces difiero del argumento del despacho en ese sentido. También considero que el despacho no tuvo en cuenta la manipulación por decirlo de alguna manera que hizo la empresa contratante con mi representada en la cual le hacía firmar diversos contratos laborales para ocultar la relación de contratos indefinidos por lo cual considero que sí se le debe aplicar la sanción de no haber consignado las cesantías. En lo que respecta al despido sin justa causa, claro, la norma determina que es el empleador quien debe demostrar que el despido fue justificado, si bien es cierto en el interrogatorio de parte rendido por el representante legal de SERVIPROLUX, determina que no despidió a mi representada, sí manifiesta en su aclaración que se terminó el contrato porque él había perdido una licitación o porque la empresa había perdido una licitación. Circunstancia esa que es más que clara y evidente para ratificar lo manifestado por la suscrita en el hecho de que la demanda el cual determina o afirma que el vínculo de mi representada se terminó por no haber ganado la licitación, hecho esto, circunstancia esta que no exime de responsabilidad de la parte demandada, por tratarse de un contrato laboral a término indefinido y por lo cual estaba obligada a indemnizar a mi representada de conformidad con las normas establecidas en el código sustantivo del trabajo, entonces, mi apelación la presento simplemente por esas dos exoneraciones que se le realizaron a la parte demandada. En lo demás estoy conforme con la sentencia dictada por el despacho.”*

Por su parte el apoderado de la demandada presentó recurso y para sustentarlo manifestó: *“Si su señoría de parte de mi poderdante a quien represento solicito también interponer recurso de apelación así sea de forma parcial con respecto a la liquidación de la prima que en este efecto a la demandante se le canceló de forma cumplida durante todo el tiempo que trabajo cada seis meses. Es mi recurso que le sustento su señoría en este momento.”* Al indagar el juez de conocimiento si esa era la sustentación del recurso indicó: *“si su señoría con respecto al resto de la liquidación practicada en la sentencia que el despacho no hay objeción alguna que objetar señor juez.”*

#### **IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

En el término concedido para alegar en segunda instancia, las partes guardaron silencio.

#### **V. CONSIDERACIONES:**

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se interpuso el recurso de apelación.

Así las cosas, con base en lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación la controversia en esta instancia resulta de determinar si: (i) la demandante fue despedida sin justa causa; (ii) si la demandada demostró el pago de las primas de servicios y en consecuencia debe absolverse de esta petición; y (iii) si es procedente ordenar el pago de la sanción por no consignación de cesantías.

Para resolver lo correspondiente, debe tenerse en cuenta que el juez encontró demostrada una sola relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido entre el 7 de octubre de 2008 y el 3 de abril de 2017, que el salario asignado ascendió al valor del mínimo legal mensual vigente, decisión que no fue objeto de apelación por las partes.

En relación con la terminación del contrato de trabajo, la parte demandante afirma que fue sin justa causa, hecho que fue negado por la accionada al contestar la demanda. El juez declaró que no se demostró el despido y por tal razón absolvió de la petición de indemnización por despido injusto.

Ahora bien, debe recordarse que cuando se alega el despido sin justa causa y la consecuente indemnización de perjuicios contenida en el artículo 64 del CST, a la parte demandante le basta demostrar que la terminación fue por voluntad del empleador, y a éste le corresponde probar que la terminación tuvo origen en las justas causas establecidas en la Ley. Al respecto en sentencia SL592-2014 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó sobre este punto:

*“En principio, a cada parte le corresponde demostrar las afirmaciones o las negaciones que hace como fundamento de sus pretensiones o excepciones. Así lo preceptúa el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, Por supuesto, hay normas de derecho que excepcionalmente exoneran a las partes de acreditar hechos o negaciones, como es el caso de las presunciones y las negaciones indefinidas, para solo traer dos ejemplos.*

*En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión...”*

Con fundamento en lo anterior y revisado el expediente, no se encuentra documental alguna que demuestre que el empleador materialmente haya comunicado a la trabajadora la decisión de terminar el contrato de trabajo el 3 de abril de 2017. Sin embargo, en la contestación a la demanda, la parte accionada manifestó que el contrato de trabajo terminó por la finalización de la obra para la cual fue contratada, toda vez que la empresa no ganó la licitación con la usuaria y que esta situación se comunicó a la trabajadora en diciembre de 2016. Así mismo, el representante legal manifestó en el interrogatorio de parte sobre la terminación del contrato: *“el contrato o licitación de ese año 2017 se acabó, se terminó y ella en el contrato laboral en alguna clausula dice específicamente que apenas se termine el contrato, se termine la licitación, hasta ahí es el contrato laboral.”*

De acuerdo con lo anterior, considera la Sala que sí se encuentra demostrado que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo, con fundamento en la finalización del contrato de prestación de servicios que había celebrado con la Policía de Cundinamarca.

Estando demostrada la terminación del contrato por decisión del empleador y para resolver la solicitud de indemnización por despido, en primer lugar tendrá en cuenta la Sala que el juez de primera instancia declaró que el vínculo entre las

partes se rigió por un contrato de trabajo a término indefinido y de acuerdo con lo establecido en el literal a) del artículo 62 del CST, el motivo que invoca la demandada para la terminación no se encuentra establecido como una de las justas causas para la terminación del contrato de trabajo, lo que sería suficiente para declarar que el contrato de trabajo terminó sin justa causa.

No obstante, si en gracia de discusión se hubiese demostrado que la relación entre las partes se rigió por un contrato por duración de la obra o la labor contratada, se advierte que en el contrato suscrito por las partes el día 4 de abril de 2016 (fl. 98), en la cláusula cuarta sobre la duración se pactó: *“inicialmente tendrá un período de prueba de 2 meses como lo ordena la ley laboral, prorrogables automáticamente y luego se mantendrá por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, ya que el contrato suscrito de esta empresa con el contratista en este caso (según nombre de portada, entidad asignada), será por el mismo tiempo en meses o años, de prestación del servicio, lo que indica que así mismo su contrato se mantendrá hasta nueva orden, como también que se prorrogará en las mismas condiciones en que se modifique el contrato del contratante, no es obligación de esta empresa trasladarlo a otro contrato si el contratante nos solicita su cambio, además teniendo en cuenta que su ubicación es una ciudad diferente a la sede de la empresa y esta no tiene más contrataciones en esa misma ciudad o municipio, en todo caso y de conformidad con el Art. 45 del CTS. (fl. 98). Ahora bien, se observa que en el contrato se indicó que la entidad asignada es “Policía Cundinamarca” y si bien, la accionada allegó copia de la “CIRCULAR No. 002 DE ENERO 10 DE 2017” en la cual la empresa informó al personal de aseo que “11- Aprovechamos esta circular para informarles que su contrato laboral que inicialmente había firmado durante el año 2016 fue adicionado por 4 meses más lo cual estará con fecha de vencimiento hasta abril 03 de 2017. Oportunamente avisaremos ya que al igual que en los contratos anteriores nuestra empresa ingresará en el proceso de licitación para saber si continuamos o si por el contrato su contrato laboral de (sic) dará por terminado total y finalmente.” (fls. 87 – 89). Como puede observarse, en esta circular se indicó la fecha de vencimiento del contrato, pero a renglón seguido manifestó que oportunamente avisaría sobre la terminación por encontrarse pendiente el proceso de la nueva licitación. De otra parte, ninguna evidencia se encontró de que el contrato celebrado entre la demandada y la Policía de Cundinamarca terminara el 3 de abril de 2017 por no haber ganado la sociedad la licitación. Nótese como la parte demandada ni siquiera demostró la existencia del mencionado contrato, por lo que tampoco hay certeza del tiempo por el cual*

se celebró el contrato, por lo que no es posible concluir que el contrato de trabajo terminó por la finalización de la obra para la cual fue contratada la trabajadora.

De acuerdo con lo anterior, para todos los efectos legales se ha de tener que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, por lo tanto, es procedente la condena por la indemnización establecida en el artículo 64 del CST que se debe calcular con el salario mínimo mensual legal vigente y por la totalidad del tiempo laborado que fueron 8 años, 5 meses y 26 días, de la siguiente manera:

<b>Tiempo</b>	<b>Días de indemnización</b>	<b>Valor</b>
Primer año (07-10-2008 a 06-10-2009)	30 días	\$ 737.717
7 años siguientes (07-10-2010 a 06-10-2016)	140 días	\$3.442.678
Proporción (07-10-2016 a 03-04-2017)	9,7 días	\$ 238.528
<b>Total</b>	<b>179,7 días</b>	<b>\$4.418.923</b>

Como en primera instancia se llegó a conclusión diferente, se revocará la decisión en este punto y se condenará a los demandados a pagar la suma de \$4.418.923 por concepto de indemnización por despido.

Respecto de la condena por concepto de primas de servicios, decisión que fue apelada por la parte demandada por considerar que pagó la totalidad de las primas durante la relación laboral, se tendrá en cuenta por este concepto la parte demandada ha debido reconocer durante la vigencia de la relación laboral, las siguientes sumas:

<b>Año</b>	<b>Valor</b>
2008	\$ 105.119
2009	\$ 496.900
2010	\$ 515.000
2011	\$ 535.600
2012	\$ 566.700
2013	\$ 589.500
2014	\$ 616.000
2015	\$ 644.350
2016	\$ 689.455
2017	\$ 190.576
<b>Total</b>	<b>\$4.949.200</b>

Luego de revisados los documentos allegados por la demandada, en las liquidaciones que aparecen a folios 86 y 101 a 109 del expediente, sólo se observa que fue liquidado por concepto de prima de servicios de \$180.833 para el período del 4 de abril de 2016 al 3 de abril de 2017 (fl. 103). Sin embargo, no aparece constancia del pago de esta suma en las constancias de abonos que aparecen a folios 99, 100, 105, 106, 108, 109 y 110 que corresponden a las liquidaciones de los años 2009, 2012, 2013, 2014 y 2015.

De acuerdo con lo anterior y al no existir constancia del pago de primas de servicios durante la vigencia de la relación laboral, se confirmará la condena impuesta en primera instancia por este concepto.

Finalmente, sobre la sanción por no consignación de cesantías, el juez absolvió a la demandada de este concepto por considerar que el empleador de buena fe, se abstuvo de consignar las cesantías en un fondo, como quiera que actuó bajo la convicción que la relación se rigió por varios contratos de trabajo por duración de la obra que terminaban antes de causarse la obligación de depositar las cesantías, dándole credibilidad a la versión ofrecida en el interrogatorio de parte en el cual manifestó: *“pues, nunca se coordinó porque por lo general los contratos terminaban en abril o mayo o junio en cualquier mes del año, entonces pues nunca se consignó cesantías. Por lo general se tramitaba para pago y liquidación, o se abonaba o se quedaba pendiente.”*

Sobre la sanción por no consignación de cesantías en un fondo, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, establece *“el valor liquidado por concepto por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantías que él mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo”*.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que, frente a esta sanción, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido clara al indicar que esta condena no es automática y que debe observarse si existió o no buena fe por parte de empleador en la falta de consignación de cesantías.

Así por ejemplo en sentencia SL11436-2016 en la cual la Corte Suprema de Justicia rememoró la sentencia con radicado 24397 de 2005, explicó que los jueces deben valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examina y que en materia de la sanción moratoria no hay reglas absolutas que objetivamente determinen cuando un empleador actúa de buena o de mala fe y que sólo con el análisis particular de cada caso en concreto y sobre los medios de prueba allegados en forma regular y oportuna, puede esclarecerse lo uno o lo otro. De igual manera ha indicado la jurisprudencia que para la imposición de esta sanción, así como de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST el juez debe analizar si la conducta del demandado permite comprobar que su actuación fue de buena fe y ajena a la intención de causar daño al trabajador, para lo cual deben analizarse los medios de prueba para comprobar la existencia de otros argumentos que sirvan para abstenerse de imponer la sanción.

En sentencia SL808-2021, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó:

*“La Corte, en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo, ha sostenido que la indemnización moratoria no es automática y tiene un carácter eminentemente sancionatorio, pues se genera cuando quiera que el empleador se sustrae, sin justificación atendible, del pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral. Así lo precisó, entre otras, en las decisiones CSJ SL8216-2016, CSJ SL6621-2017, CSJ SL13050-2017 y CSJ SL13442-2017, en la primera de ellas se dijo: «la Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha sostenido que la sanción moratoria no es automática. Para su aplicación, el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe».*

*Acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud...”*

En el caso bajo examen, si bien se declaró que la relación laboral estuvo regida por un solo contrato de trabajo a término indefinido y que la demandada no cumplió con la obligación de consignar cesantías el 15 de febrero de cada anualidad mientras el contrato estuvo vigente, considera la Sala que esta omisión

no puede estimarse como revestida de mala fe o que en ella existiera el ánimo de causar un perjuicio a la trabajadora, pues el empleador actuó bajo la convicción de que debía realizar la liquidación a la finalización de cada contrato que se suscribía por la duración de la obra, tal como lo hizo y se fundamenta con las liquidaciones que reposan en los folios 86 y 101 a 109. Nótese además que en estas liquidaciones las fechas de finalización de los contratos, son diferentes a aquellas en las que surge la obligación de liquidar las cesantías (31 de diciembre de cada año). Por lo tanto la demandada tenía la convicción de que no debía consignar las cesantías en un fondo como se dijo, situación que si bien no coincide con lo declarado sobre la existencia de un solo vínculo laboral si para fundamentar la buena fe de la demandada, razón por la cual como el juez de primera instancia llegó al mismo convencimiento, se confirma la decisión sobre el particular.

Agotados los temas de apelación, se modifica la decisión apelada en los términos indicados anteriormente. Por haber prosperado parcialmente el recurso interpuesto por la parte demandante, no se impondrá condena en costas en la segunda instancia.

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

## **RESUELVE**

1. **REVOCAR PARCIALMENTE** el numeral 3º de la parte resolutive de la sentencia proferida el 10 de febrero de 2021 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá dentro del proceso ordinario promovido por **MARIA NIDIAN ORDÓÑEZ BELTRÁN** y en su lugar **CONDENAR** a **SERVIPROLUX LTDA** y solidariamente **JOSÉ MARÍA RAMÍREZ SOSA** hasta el monto de sus aportes, a pagar a la demandante la suma de \$4.418.923 por concepto de indemnización por despido, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.

2. **CONFIRMAR** la sentencia apelada en sus demás partes.

3. **SIN COSTAS** en el recurso.

**CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**  
SECRETARIA