TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL

Magistrado Ponente
Luís Roberto Ortiz Arciniegas

San Gil, veinticuatro (24) de abril de dos mil veintitrés (2023)

Ref. Rad. No. 68-679-3105-001-2021-00033-01

Procede el Tribunal a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia del 31 de marzo de 2022 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Jhon Armando Chacón Garzón, en contra de Omar Ricardo Gómez propietario del establecimiento de comercio denominado Publiarte.

I)- ANTECEDENTES:

1.- Acudiendo al trámite del proceso ordinario laboral, Jhon Armando Chacón Garzón, demandó a Omar Ricardo Gómez –propietario del establecimiento de comercio Publiarte-, con fundamento en los siguientes hechos:

a.- Que entre el señor Jhon Armando Chacón Garzón y Omar Ricardo Gómez propietario del establecimiento de comercio denominado Publiarte, se celebró un contrato de trabajo verbal a término indefinido, cuya fecha de inicio fue del 05 de enero del año

1998 hasta el 30 de junio de 2020, para desempeñar sus funciones en un horario comprendido de lunes a viernes de 7:00 am a 12:00 m y de 1:30 pm a 6:00 pm y sábados de 7:00 am a 12:00 m.

b.- Que el demandante devengaba un salario mensual inicial de ($208.000) pesos, incrementándose de manera anualizada por encima del mínimo legal mensual vigente.

c.- Que el demandante fue contratado para ejercer el cargo de operario ejerciendo las siguientes funciones: i) soldadura, ii) carpintería, iii) pintura, iv) instalación de avisos y vallas, v) trabajos en alturas, vi) instalación de señalización vial, vi) mensajería, vii) conducción, viii) elaboración de avisos publicitarios, ix) estampados de prendas de vestir como gorras bolsos, y x) técnicas de serigrafía y sublimación.

d.- Que desde que inició a trabajar hasta la finalización del vínculo el demandado elaboró diversos contratos de trabajo, a término fijo algunos por periodos de 1 año y otros por 6 meses.

d.- Que para la fecha comprendida entre el 27 de enero al 27 de diciembre del año 2001, se suspendió la relación laboral, en cumplimiento del servicio militar obligatorio que debió prestar el demandante.

e.- Que el demandante para los años 2009 al 2013 y 2016, no recuerda con exactitud el salario devengado por haber sido cancelado de forma directa y no a su cuenta bancaria.

f.- Que para el año 2020 fue desmejorado salarialmente y el 15 de mayo de 2020 mediante escrito le informan que el vínculo laboral se termina, por la expiración del término del mismo.

g.- Que el 30 de junio de 2020 se dió por terminada la relación laboral de manera unilateral y sin justa causa.

h.- Que en vigencia de la relación laboral el empleador si le canceló en debida forma prima de servicios, le otorgó vacaciones, pero señaló, que, las cesantías no fueron pagadas en debida forma, esto es, no fueron consignadas al fondo como lo ordena la norma, pues el demandante las recibió de forma directa por parte del empleador.

i.- Que durante la relación laboral el demandado no canceló auxilio de transporte, ni la seguridad social en pensión en el lapso comprendido entre el 05 de enero 1998 al 30 de marzo del 2008, para el 01 de abril del 2008 al 30 de junio del 2020 realizó los aportes en forma indebida pues fueron realizados teniendo en cuenta como IBL el salario mínimo vigente.

j.- Que el 8 de julio de 2020 el demandante presentó derecho de petición al empleador, solicitando copia auténtica de las liquidaciones laborales y los contratos de trabajo suscritos entre ellos, dándosele respuesta el día 22 de julio de 2020 en la cual se le entregó copia solo de los últimos tres (3) años del vínculo suscritos entre ellos.

2.- Los pedimentos consecuenciales se concretan en lo siguiente:

a.- Que se declare que entre el demandante Jhon Armando Chacón Garzón y el demandado Omar Ricardo Gómez, existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido, con extremos temporales comprendidos desde 05 de enero de 1998 hasta el 30 junio del año 2020.

b.- Que se declare que entre el 27 de enero al 30 de diciembre del año 2001 se suspendió la relación laboral en cumplimiento del servicio militar obligatorio que prestó el demandante en el Ejército Nacional.

c.- Que se declare que el contrato de trabajo entre las partes finalizó sin justa causa.

d.- Que como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene al demandado al pago de las sumas de dinero adeudadas y señaladas en los acápites petitorios de la demanda.

e.- Que se condene al pago de las costas del proceso ordinario laboral a los demandados.

3.- Mediante proveído de 11 de mayo de 2021 fue admitida la demanda, se dispuso la notificación del demandado, quien posteriormente contestó en los siguientes términos:

3.1- El extremo demandado, compareció a través de apoderado judicial, y en su respuesta negó la mayoría de los hechos, adujo como parcialmente ciertos algunos y aceptó los demás, refutando lo relacionado con la existencia del contrato de trabajo verbal de trabajo a término indefinido, toda vez, que aduce, que la relación laboral obedeció a sendos contratos a término fijo celebrados desde el año 1999 hasta al 2020, existiendo periodos donde no hubo relación laboral y respecto de cada contrato suscrito entre las partes, el mismo fue debidamente liquidado.

Agregó además, que, no existió un contrato laboral a término indefinido, y contrario a ello aduce la existencia de treinta (32) contratos escritos a término fijo hasta el 31 de diciembre de 2019, último contrato que se prorrogó por el mismo tiempo convenido en el contrato inmediatamente anterior hasta el 30 de junio de 2020. Se opuso totalmente a cada una de las pretensiones incoadas por la parte actora y finalmente propuso los medios exceptivos de defensa o excepciones perentorias denominadas "i.-inexistencia de las obligaciones contractuales por haberse saldado oportunamente, ii.-cobro de lo no debido, iii.- falta de causa para pedir la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo, iv.- prescripción, y v.- la genérica".

3.2.- Posteriormente el a quo por auto del 14 de julio de 2021, tuvo por contestada la demanda, por parte del demandado Omar Ricardo Gómez.

4.- Surtido el trámite procesal respectivo, el Juzgado de conocimiento puso fin a la primera instancia mediante sentencia de 31 de marzo de 2022, en la que se denegaron las pretensiones incoadas

en el libelo genitor, al considerar la falta de acreditación de la continua prestación personal del servicio, subordinación y remuneración, por cuanto el demandante no acreditó la existencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, específicamente la continuada prestación del trabajador en favor del empleador, y condenó en costas en favor del demandado.

II) LA SENTENCIA DE PRIMER GRADO:

Con el acostumbrado recuento de hechos, pretensiones, contestación de la demanda y surtido el trámite procesal, la juzgadora de instancia definió el problema jurídico, en establecer cuál era el tipo de vinculación que existía entre las partes y determinar si eran o no procedentes las peticiones de la parte actora.

Así las cosas, luego de analizar la prueba debidamente recaudada, concluyó que la prestación del servicio existió por parte del trabajador en favor del empleador en el establecimiento de comercio publiarte, pero no se logró acreditar el tipo de vínculo que alega el actor como origen del mismo, por cuanto del acervo probatorio allegado por el extremo demandante, este no acreditó la existencia de un único contrato a término indefinido en los interregnos temporales consignados, por lo tanto se desdibuja el nexo que el demandante depreca en el escrito genitor. Contrario sensu, refirió el a quo, que, la parte demandada allegó al proceso treinta y dos (32) contratos de trabajo escritos que no fueron controvertidos por el trabajador y que reconoció en su interrogatorio de parte haber firmado, sin existir duda sobre los extremos temporales consignados en cada contrato, los

cuales inclusive acreditaban lapsos de tiempo en los cuales no existió vínculo laboral, desvirtuando la continuada prestación personal del servicio en los extremos que afirma el actor, esto es, 05 de enero de 1998 al 30 de junio de 2020.

Por lo anterior, coligió el a quo, que, en el presente asunto se configuraba un fallo improcedente pues no se encontró probada la existencia de la relación laboral en los precisos términos señalados en la demanda y de la prueba documental se logró demostrar que existió el pago de las diferentes acreencias laborales respetando los derechos mínimos del trabajador y por sustracción de materia quedaba el Juzgado relevado de emitir pronunciamiento alguno de cara a las demás pretensiones, aclarando que no está autorizado para emitir manifestación respecto de los derechos laborales emanados por los diferentes contratos de trabajo a término escrito por no haber sido objeto de debate.

Concluyó el a quo, que, la parte demandante no cumplió con la carga probatoria de acreditar los tres (3) elementos de un contrato de trabajo por lo tanto se genera la inaplicabilidad de la presunción del artículo 24 del C.S.T. por ello no hay lugar a acceder a las pretensiones de la demanda y absolvió al demandado.

III) – LA IMPUGNACIÓN:

Mediante apoderado Judicial, la parte demandante impugnó la sentencia proferida, arguyendo para ello los siguientes reparos:

a.- Que existe mala fe por parte del empleador, al no entregar todos los contratos de trabajo al demandante, razón por la cual la pretensión se dirigió a la existencia de un contrato en modalidad verbal, por cuanto pudo haber entregado los contratos que le son convenientes desdibujando la relación contractual.

b.- Que los contratos escritos no cumplen con la norma laboral, por cuanto debieron tener tres (3) prorrogas por periodos iguales y una cuarta pasaría a un contrato por año, y el despacho paso por alto la existencia de una continuidad contrario a lo expuesto por la H. Corte Suprema de Justicia, pues existió una continuidad respecto de los contratos escritos a término fijo de connotación sucesiva.

c.- Que es curioso que no exista pronunciamiento respecto del auxilio de transporte, ni respecto al tema de la seguridad social pues no importa cual fuera el contrato que se desarrolló, máxime cuando solo aparecen reportados aportes desde el año 2007 y los anteriores no,

d.- Que las cesantías se pagaron de forma ilegal, pues no se consignaron al fondo.

e.- Que nunca existió consentimiento expreso del demandante para la reducción de su salario en la época de la pandemia, ni prueba de la situación financiera por la que pasaba el establecimiento de comercio de propiedad del demandado.

f.- Que sí existió una única relación laboral, y no treinta y dos (32) contratos escritos como lo pretende hacer ver el demandado, pues

quedó probado el inicio de la relación desde el 5 de enero de 1999 hasta el año 2020, existiendo mala fe del demandado al no entregar la totalidad de los contratos al trabajador, pues también sería fácil concluir que el demandado pudo extraer pruebas necesarias en el plenario, para desvirtuar la verdadera relación que existió entre las partes.

g) Que al existir treinta y dos (32) contratos suscritos habrá de revisarse bajo el principio de la realidad sobre las formas la verdadera relación que surgió entre las partes, así como la mala fe del empleador, desde omitir brindar información y no realizar los contratos conforme a la ley.

Finalmente, precisó que pese a cualquiera que sea la relación laboral que haya suscitado entre las partes se debió respetar las diferentes acreencias de todo trabajador, situación que no realizó la juzgadora de instancia.

IV) – ALEGACIONES DE INSTANCIA:

Mediante memorial del 6 de junio de 2022 la parte demandante allegó alegaciones de segunda instancia reforzando su recurso de apelación en los siguientes términos.

a.- Que respecto a la modalidad del contrato de trabajo celebrado entre las partes, fue solicitada como contrato verbal en el libelo, al no haberse entregado los contratos escritos al demandante, los cuales fueron solicitados por derecho de petición al empleador.

b.- Respecto de los contratos de trabajo aportados y los extremos de la relación laboral, considera que estos contratos son de un año y no seis meses, por ende deberá tenerse con extremo final de la relación el 31 de diciembre del 2020 y no el 30 de junio del 2020 al tenor de lo dispuesto por el artículo 46 del CST, teniendo como inicio el 04 de enero de 1999.

c.- Que respecto de la remuneración no se aportó prueba fehaciente ni documental para la reducción de salarios entre los meses de abril mayo junio del 2020.

d.- Que, frente al auxilio de trasporte, el cual fue negado por el demandado bajo el argumento que el demandante residía cerca del lugar de trabajo y recibía un salario global vulnera lo consignado en la ley 15 de 1959.

e.- Que respecto a la seguridad social, el empleador afirma haber realizado aportes a pensión de 1999 a 2007 sin que ello se visualice en la historia laboral del demandante, pagos de los cuales tampoco se aportó prueba alguna, por lo tanto, se debe afiliar al demandante de forma retroactiva, y respecto de los aportes realizados de 2007 a 2020 se realizaron sobre un IBL que no corresponde a la realidad, pues se realizaron por el mínimo mensual legal vigente.

f.- Que, respecto de la continuidad de los contratos de trabajo, se debió entender como contratos sucesivos, pues si un contrato de trabajo a término fijo se liquida y se inicia otro con el mismo objeto, no existió interrupción, a excepción de la suspensión del contrato cuando el demandante debió prestar su servicio militar, y refirió además que pagar las cesantías directamente al trabajador hace nugatoria el pago de cesantías a la luz del artículo 256 del C.S.T.

g.- Referente a la indemnización por despido injustificado, considera el apelante que en la comunicación al trabajador el 15 de mayo de 2020 no se cumplía ninguna de las causales determinadas en los articulo 61 y 62 del C.S.T., así las cosas se pueden presentar dos hipótesis para la correspondiente indemnización, la primera que se reconozca la relación laboral desde el 05 de enero de 1998 de forma verbal hasta el 30 de junio del 2020 por decisión unilateral del empleador, aplicando el artículo 64 del CST; y la segunda es que la relación laboral fue desde el 04 de enero de 1999 hasta el 30 de junio de 2020 y la misma se dio por 6 meses a la luz del artículo 46 del C.S.T. que debe entenderse prorrogada a un año, razón por la cual deberá indemnizar al trabajador por el tiempo que faltare para finalizar el año 2020, esto es los meses de julio a diciembre de 2020.

h.- Señala que la juez de primera instancia se apartó de su obligación legal y analizó a la ligera el asunto, desconociendo los principios generales del derecho de trabajo y solo se centró en los 32 contratos de trabajo considerando que fueron debidamente terminados y liquidados negando las peticiones de la demanda.

V) – ALEGACIONES DEL NO RECURRENTE

Mediante memorial del 7 de junio de 2022 la parte demandada allegó alegaciones de segunda instancia oponiéndose al recurso de apelación en el que señaló en resumen, que, el demandante tergiversó los hechos que fueron materia probatoria y que le incumbía probar, pues tampoco probó lo pretendido, quedándose en el campo de la especulación en su criterio equivocado, considera que los argumentos del juez de

instancia estuvieron ajustados a derecho y que contrario a lo pretendido, se demostró la existencia de 32 contratos de trabajo a término fijo debidamente liquidados, sin que estos hayan sido controvertidos.

Por lo anterior, solicitó confirmar la sentencia de primera instancia.

VI)- CONSIDERACIONES

1.- En el presente proceso convergen a cabalidad los llamados presupuestos procesales necesarios para la constitución válida de la relación jurídica procesal, pues no es factible hacer reparo alguno en cuanto a la competencia del juez, la capacidad para ser parte, capacidad procesal y demanda con sujeción a las previsiones consagradas por el art. 25 del C. P. T y la S.S.

De otra parte, no se observa irregularidad alguna que vicie de nulidad, en todo o en parte la actuación, y que deba ser puesta en conocimiento de las partes conforme al artículo 137 del C.G.P. Se impone, por tanto, una decisión de mérito respecto de la cuestión sometida a debate.

2.- Asimismo, no es factible hacer ningún cuestionamiento en relación con la legitimación en la causa, tanto por activa como por pasiva.

3.- Delanteramente debe aclarase por la Sala que los reparos expuestos por el accionante en las alegaciones de segunda instancia, esto es, que los contratos de trabajo escritos son de un año y no seis meses, y por ende, deberá tenerse como extremo final de la relación

laboral el 31 de diciembre del 2020 y no el 30 de junio del 2020, al tenor de lo dispuesto por el artículo 46 del CST, no será tenido en cuenta por esta Corporación pues el mismo, no se formuló al momento de sustentar el recurso de apelación ante el a quo, amén de que en las pretensiones de la demanda se invocó un contrato de trabajo únicamente hasta el **30 de junio de 2020**.

4.- Clarificado lo anterior, y conocidos los términos de la sentencia impugnada, así como los motivos de reparo expuestos por la parte demandada frente a la misma, advierte el Tribunal que el tema a decidir en este caso concreto se circunscribe a determinar si del material probatorio que milita en el expediente se logró acreditar una única relación laboral a término indefinido entre las partes, tal y como lo invocó en el acápite petitorio la parte actora y en consecuencia de la misma se generan los demás pedimentos invocados; o si contrario sensu, lo que existió entre las partes fue una multiplicidad de contratos de trabajo a término fijo debidamente liquidados y, por ende, se imponía desestimar las súplicas de la demanda, tal como lo solicita la parte demandada.

5.- Por eso, abordando el análisis de la cuestión sometida a consideración de la Sala, con sujeción al derrotero planteado, y antes de referirse a las pruebas que sirvieron de soporte a la decisión de la Juez a quo, el Tribunal estima conveniente hacer las siguientes precisiones de cara a la solución del problema jurídico enunciado. En efecto:

a.- A términos del artículo 23 del C. S. del T. para que exista contrato de trabajo se requiere, la actividad personal del trabajador; la continuada subordinación o dependencia de éste respecto del empleador en cuanto al

modo, tiempo o cantidad de trabajo, sujeción a reglamentos, la cual debe mantenerse durante el tiempo de duración del trabajo; y, salario como retribución del servicio.

b.- Ahora bien, según el inciso primero del art. 24 del ordenamiento en cita, "Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo". Empero, de vieja data ha sostenido la jurisprudencia que, "…ciertamente, no basta con que se alegue la existencia de una vinculación de orden laboral, para que la carga de probar en contra de lo afirmado, se desplace a quien es señalado como empleador. No se trata simplemente de que la parte demandada desmienta lo que su contradictor afirma, pues para ello bastaría negar lo aseverado; de lo que se trata es de desvirtuar, en términos de pruebas, un hecho que se tiene provisionalmente como cierto, a partir de otro, del cual se tiene certidumbre de que fenomenológicamente existió, como es la prestación del servicio. En ese orden, la presunción de que la prestación del servicio fue subordinada, es consecuencia de que en los autos haya evidencia de que quien pretende ser trabajador subordinado, demostró que prestó un servicio personal, a favor de la persona a quien señala como patrono"[1].

6.- En el anterior orden de ideas, tenemos que, según el escrito introductorio de la demanda, la relación laboral se dio desde el 05 de enero de 1998 hasta el 30 de junio de 2020 y que solo existió una suspensión al vínculo laboral de enero a diciembre de 2001 –cuando el demandante prestó su servicio militar obligatorio-. Así mismo, se aduce en el libelo introductorio, que, la modalidad pactada entre las partes fue en principio verbal pero además, se acotó en el hecho veintisiete (27) de la demanda, que, existieron algunos contratos de trabajo a término fijo por periodos de un (1) año y otros de seis (6) meses, y por ende, la parte actora reclama con ocasión de relación laboral, el pago de las

[1] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de 21 de septiembre de 2010, M.P. Camilo Tarquino Gallego, expediente 39065.

prestaciones sociales e indemnizaciones adeudadas al momento de terminar la relación laboral suscitada.

6.1.- Ahora bien, delanteramente aclara la Sala, que, en el sub-lite NO existe controversia en cuanto a que el demandante prestó de forma personal el servicio para el demandado Omar Ricardo Gómez en su establecimiento de comercio denominado "Publiarte", desarrollando las actividades descritas en los hechos de la demanda, y que como contraprestación a ello recibió un pago como salario, pues tales aspectos encontraron acreditación para la Juez de primera instancia y al no ser objeto de reproche por las partes durante el trámite de instancia ni en el recurso de alzada cobraron autoridad de cosa juzgada, y por ende, relevada queda la Sala de pronunciarse sobre el particular.

De otra parte, debemos recordar, que, en el presente asunto el a quo negó las pretensiones de la demanda por incongruencia, dado que, la parte demandante reclamó un único contrato de trabajo a término indefinido, cuando lo realmente probado y demostrado en el proceso fueron treinta y dos (32) contratos a término fijo durante diferentes lapsos continuos y discontinuos desde el año 1999 al 2020. A su turno, la parte demandante plantea en la impugnación, que, a pesar de la existencia de los contratos de trabajo escritos, de todos modos hay que tener por configurada la relación laboral de forma indefinida, pues dichos contratos de trabajo perduraron en el tiempo.

7.- En este orden de ideas, y para poder resolver el presente problema jurídico debe precisar el Tribunal, que, la existencia de una relación laboral de carácter indefinida desde el 05 de enero de 1998 y hasta el 30 de junio

de 2020[2], no fue acreditada por el demandante, pues el único testigo -Cesar Augusto Chacón Garzón- traído al proceso por la parte actora no logró probar que la relación laboral alegada fuera de forma continua y permanente en el tiempo descrito, por el contrario con la prueba documental aportada al proceso por la parte demandada, se pudo probar, que, entre Jhon Armando Chacón Garzón y Omar Ricardo Gómez -propietario del establecimiento de comercio denominado Publiarte- se suscitaron múltiples contratos de trabajo a término fijo -32 contratos-,-allegados al proceso por la parte demandada en la subsanación de la contestación a la demanda[3]-, contratos de trabajo que el trabajador no atacó y en su interrogatorio de parte, por el contrario, reconoció haber aceptado y firmado, los cuales se enlistan así:

NUMERO DE CONTRATO	FECHA INICIO DEL CONTRATO	FECHA TERMINACION DEL CONTRATO	NUMERO DE MESES LABORADOS	SALARIO DEVENGADO
1	01 de enero de 2019	30 de junio de 2019	6 meses	$1.265.000
2	01 de julio de 2019	31 de diciembre de 2019	6 meses	$1.265.000
3	01 de enero de 2018	30 de junio de 2018	6 meses	$1.193.000
4	01 de julio de 2018	31 de diciembre de 2018	6 meses	$1.193.000
5	01 de enero de 2017	30 de junio de 2017	6 meses	$1.150.000
6	01 de julio de 2017	30 de diciembre de 2017	6 meses	$1.150.000
7	01 de enero de 2015	30 de junio de 2015	6 meses	$1.010.000
8	01 de julio de 2015	31 de diciembre de 2015	6 meses	$1.010.000
9	01 de enero de 2014	30 de junio de 2014	6 meses	$970.000
10	01 de julio de 2014	31 de diciembre de 2014	6 meses	$970.000
11	01 de enero de 2013	30 de junio de 2013	6 meses	$930.000
12	01 de enero de 2012	30 de junio de 2012	6 meses	$900.000
13	01 de julio de 2012	31 de diciembre de 2012	6 meses	$900.000
14	01 de febrero de 2011	30 de junio de 2011	6 meses	$624.000
15	01 de julio de 2011	30 de diciembre de 2011	6 meses	$624.000
16	01 de febrero de 2010	30 de junio de 2010	6 meses	$600.000
17	01 de julio de 2010	30 de diciembre de 2010	6 meses	$600.000
18	01 de febrero de 2009	30 de junio de 2009	6 meses	$600.000
19	01 de julio de 2009	30 de diciembre de 2009	6 meses	$600.000
20	01 de febrero de 2008	30 de junio de 2008	6 meses	$532.000

[2] Expediente digital. Carpeta proceso. Pdf 05 Folio 03
[3] Expediente Digital. Carpeta Proceso. PDF 11

21	01 de julio de 2008	30 de diciembre de 2008	6 meses	$532.000
22	01 de febrero de 2006	30 de junio de 2006	6 meses	$408.000
23	04 de julio de 2006	30 de diciembre de 2006	6 meses	$408.000
24	01 de febrero de 2005	30 de junio de 2005	6 meses	$381.500
25	01 de julio de 2005	30 de diciembre de 2005	6 meses	$381.500
26	01 de junio de 2004	31 de diciembre de 2004	6 meses	$358.000
27	01 de enero de 2003	31 de diciembre de 2003	12 meses	$332.000
28	01 de julio de 2002	31 de diciembre de 2002	6 meses	$309.000
29	05 de enero de 2001	26 de enero de 2001	25 días	$286.664
30	04 de julio de 2000	04 de enero de 2001	6 meses	$265.430
31	03 enero de 2000	03 de julio de 2000	6 meses	$241.300
32	04 de enero de 1999	31 de diciembre de 1999	12 meses	$208.000

Elaboración hecha por el Tribunal.

7.1.- De lo anterior es dable colegir por la Sala, que, en el presente asunto la relación laboral que entre las partes se suscitó fue por medio de contratos de trabajo a término fijo, unos independientes de los otros, pues en este caso concreto resulta evidente la existencia de interrupciones en el vínculo laboral con superioridad de 30 días entre los diferentes contratos, -en unas oportunidades de un (1) año, y otras veces de seis (6) y un (1) mes, respectivamente- desvirtuando la continuidad pretendida por la parte actora en la parte petitoria del libelo genitor, pues si bien es cierto el demandante aduce que existió una relación laboral ininterrumpida, a excepción del año en que prestó servicio militar, -constituida esta como causal legal de suspensión del contrato de trabajo-, respecto de los interregnos temporales en que no existe contrato escrito, el trabajador no consiguió acreditar la existencia de contrato de trabajo u otra modalidad que permitiera colegir que la relación laboral no cesó. Véase que en las siguientes fechas: -i.-Todo el año de 2016, ii.- Los meses de enero de los años 2011, 2010, 2009, 2008, 2006 y 2005, iii.- Todo el año de 2007, iv.- Del 01 enero a mayo 30 de 2004, v.- Del 01 de enero de 2002 al 30 de junio de 2002-, existen periodos de un (1) año, seis (6) meses y otros de un (1) mes en los cuales la parte actora no logró acreditar que el vínculo laboral entre las partes continuara, -se reitera- pues de esos tiempos no obra contrato

escrito entre las partes, ni se demostró la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo que permitieran declarar otra modalidad contractual entre estos, dejando sin piso jurídico la existencia de continuidad reclamada. Por el contrario, el demandado es consistente en su interrogatorio en afirmar que la razón por la cual hay fechas donde no existe contrato escrito es porque no requirió los servicios del trabajador, por lo tanto, no existió ninguna relación laboral entre estos, hecho que –se insiste- no fue desvirtuado por el demandante.

Sobre este aspecto la Corte Suprema de Justicia ha precisado, sic "[…] esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real […]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). **Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos.**[4](….). Así las cosas, dados los intervalos significativos de tiempo ya expuestos, no puede considerar esta Sala, la solución de continuidad del contrato de trabajo reclamado, situación que impide predicar la unidad contractual, pues resulta evidente que existen interrupciones en las que el trabajador no demostró que durante ellas prestó su servicio en favor del demandado, desvirtuando el reparo principal deprecado por el trabajador.

[4] Corte Suprema de Justicia. SL 2792-2022 Sala de Casación laboral. M.P. Donald José Dix Ponnefz.

7.2.- No obstante lo anteriormente expuesto, considera este Tribunal que, en asuntos como el aquí sometido a debate, esto es, cuando la parte demandante realiza un pedimento que no corresponde a lo probado, -como acaece en el presente caso-, en uso de la facultad extraordinaria de que goza el Juez laboral, denominada por la jurisprudencia minimus petita, se advierte que lo procedente es declarar todos los contratos de trabajo probados entre las partes y entrar a analizar el último de ellos, tal y como lo ha señalado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, así: "luego de anunciar la sentencia CSJ SL437-2019 como estribo de su decisión, indica que en tal pronunciamiento esta Corporación «aplicó el criterio de la mínima petita, cuando se pretende un solo contrato por un periodo determinado, pero se demuestran varios durante ese mismo periodo», por lo que, **su obligación era analizar la última relación contractual que se encontró acreditada y en ese sentido procedió**."-[5]

"la Sala reiteró que cuando **se acredita un tiempo de trabajo menor al pretendido**, es procedente fulminar una condena «minus petita que acepte parcialmente las pretensiones de la demanda**, esto es, que si el demandante pide más, pero tan solo alcanzó a acreditar parte de lo pedido, debe concederse lo probado** (art. 305 C.P.C)» (SL3820-2022. M.P. Dr. Jorge Prada Sánchez).

A su turno en sentencia SL3350 de 2022 la misma Corte refirió "En adición a lo expuesto, conviene dejar claro que el hecho de encontrarse acreditada una fecha distinta a la señalada en la demanda, que implique un tiempo de duración del ligamen contractual inferior al alegado, **no supone una transgresión del principio de congruencia**, pues, tal como lo tiene adoctrinado esta Sala «[…] **no se sale de los hechos básicos y por tanto el juez debe reconocer lo que resulte probado y denegar lo demás**. **En este caso la resolución es infra o minus petita y está dentro del marco previsto por el artículo 305**» (CSJ SL4816-2015).

---

5 Corte Suprema de Justicia. SL 1045- 2022 Sala de Casación Laboral. M.P Fernando Castillo Cadena.

Luego entonces debemos tener en cuenta que en el caso que nos ocupa se tendrá por último contrato de trabajo suscrito por el demandante el de fecha 01 de enero de 2017 contrato escrito por seis (6) meses, el **cual es evidente se entendió prorrogado de manera automática hasta la finalización del mismo, esto es, 30 junio de 2020**, toda vez que es el último vínculo en que las partes no interrumpieron la relación laboral por más de los treinta (30) días, conforme lo señala la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, y respecto del cual existió continuidad hasta el fin de la relación laboral. Así las cosas, será respecto de los contratos de trabajo cuyos extremos temporales son 01 de enero de 2017 a 30 de junio de 2020, sobre los que entrará esta Corporación a revisar las acreencias laborales que fueron solicitadas en la demanda sobre aquellos contratos, por ser los últimos convenios escritos ininterrumpidos, para lo cual, debemos aclarar también, que, el contrato de trabajo suscrito desde el 01 de julio de 2019 al 31 de diciembre de 2019, se prorrogó hasta el 30 de junio de 2020, dado que, para esta última anualidad no hubo entre las partes más contratos de trabajo escritos, y antes del vencimiento de aquel contrato, esto es, en el año 2019 no hubo preaviso de terminación.

Amén de lo anterior, se tendrá en cuenta por la Sala, que, **de una parte** el actor en la demanda por concepto de prestaciones sociales únicamente reclama en la pretensión segunda de la demanda lo referente a las cesantías hasta el año 2019, **y de otra**, que al demandante se le liquidó por parte del empleador las cesantías durante los años 2017, 2018 y 2019, las cuales este aceptó y recibió en dinero en efectivo, tal y como se advierte en las paginas 47, 50, 66, 75, 84 y 93 del Pfd No 11, así: **i.-** Para el año 2017 se le pago al demandante

por cesantías **$1.150.000**, **ii.-** Para el año 2018 se le pago al demandante por cesantías **$920.516**, **iii.-** Para el año 2019 se le pago al demandante por cesantías **$1.265.000**, y en lo tocante con el año 2020 el demandado constituyó depósito judicial en favor del trabajador y ante el Juzgado de primera instancia por concepto de pago de prestaciones sociales de aquella anuliadad por un valor de $1.619.200. Ahora bien, hecha por la Sala la liquidación de cesantías por años 2017, 2018 y 2019 conforme con el salario pactado en los contratos escritos de trabajo de cada anualidad tenemos lo siguiente:

Año	Salario empleador	Valor Cesantías liquidadas empleador	Valor Salarios señalados en los contratos.	Valor Cesantías liquidadas por el Tribunal	Diferencia a pagar por el demandado
2017	$1.150.000	$1.150.000	$1.150.000	$1.150.000	0
2018	$781.242	$920.516	$1.193.000	$1.193.000	$272.484
2019	$1.265.000	$1.265.000	$1.265.000	$1.265.000	0

Razón por la cual la cifra de $272.484 será el monto a que sea condenado el demandado, y que deberá pagar al demandante por concepto de diferencia sobre las cesantías reclamadas del año 2019, pues –se insiste- este fue el único ítem sobre prestaciones sociales reclamados en la demandada, esto es, hasta el año 2019 se pidió dicho concepto.

8.- De otra parte, de cara a resolver la inconformidad del aquí apelante, respecto a los aportes a seguridad social en pensión, obligación que recae en cabeza del empleador respecto del tiempo en

que se acreditó existió relación laboral, al tratarse de un derecho imprescriptible, en razón a que a los aportes al régimen en seguridad social en pensión, están dirigidos a que en un futuro el empleado pueda gozar y acceder a los beneficios pensionales –dicho de otra forma, si el derecho pensional es imprescriptible e irrenunciable, también lo es el cálculo actuarial llamado a financiar su pago en cuanto su monto es definitorio de la prestación-[6]en virtud de ello, le corresponde al demandado que omitió su deber de cotización en la oportunidad correspondiente, asumir los pagos conforme al cálculo actuarial a la AFP escogida por el trabajador -en este caso Porvenir-; es por ello que de conformidad al material probatorio allegado al proceso, esto es, los contratos a término fijo suscritos por las partes y la historial laboral del trabajador, se evidenció que en los interregnos temporales -los cuales se acotaran posteriormente- el empleador dejó de realizar los correspondientes aportes, luego entonces, el simple trasegar del tiempo no extingue el derecho fundamental de acceder a la pensión a través de los respectivos aportes; por ende en aras de garantizar los derechos prestacionales al trabajador que en el futuro dimanen de estas, corresponderá de manera insoslayable a esta Sala, condenar al pago al demandado de la responsabilidad por cada una de las vigencias o tiempos laborados en que incumplió con su deber de cotización al sistema de seguridad social en pensión.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia, precisó sobre el particular:

"Ahora bien, este órgano colegiado ha tenido una evolución respecto de las disposiciones con relación a la falta de afiliación de los subordinados por parte de su empleador y en sentencia CSJ SL14388-2015, que fue reiterada en CSJ SL1358-2018, enfatizó:

[6] SL4800-2021 Corte Suprema de Justicia. M.P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa.

No obstante, lo anterior, no se puede desconocer que la jurisprudencia de la Sala ha tenido una evolución, coordinada y concordante con el espíritu de las nuevas disposiciones que ha expedido el legislador para contrarrestar estas hipótesis de falta de afiliación, que afectan la configuración del derecho pensional de los afiliados, con arreglo a los principios de la seguridad social de universalidad, unidad, integralidad y eficiencia. En lo fundamental, esa progresión de la jurisprudencia ha estado encaminada a lograr la financiación plena de las prestaciones, así como unidad en su reconocimiento, a través de las entidades de seguridad social.

Concretamente, el sistema de seguridad social y sus desarrollos en la jurisprudencia han tendido a reconocer expresamente tales omisiones de afiliación, dadas en el pasado, así como a buscarles una solución adecuada y suficiente, a través del reconocimiento de la respectiva prestación por parte de las entidades de seguridad social, con el consecuente recobro o integración de los aportes y recursos, por medio de títulos pensionales que deben pagar los empleadores omisos.

Así, partir de sentencias como las CSJ SL9856-2014 y CSJ SL17300-2014, la Corte abandonó viejas posiciones en las que se predicaba una inmunidad total del empleador frente a dichas eventualidades, a la vez que definió, entre otras cosas, i) que no se podía negar que los empleadores mantenían obligaciones y responsabilidades respecto de sus trabajadores, a pesar de que no actuaran de manera incuriosa, al dejar de inscribirlos a la seguridad social en pensiones; ii) que, en ese sentido, esos lapsos de no afiliación, por falta de cobertura, debían estar a cargo del empleador, por mantener en cabeza suya el riesgo pensional. (…)”[7]

8.1.- Por lo tanto, al tener el empleador la obligación de cancelar las cotizaciones de conformidad con el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, debe responder mediante cálculos actuariales, por todos los tiempos en que no se efectuó la cotización al sistema de seguridad social en pensiones, pues el pago de aportes al sistema no se trata de una exigencia que va en contra de la aplicación del orden legal, por el contrario, su objetivo primordial consiste en garantizar el derecho fundamental a la seguridad social al trabajador.

[7] SL566-2023 Corte Suprema de Justicia. M.P. Cecilia Margarita Durán Ujueta.

En el anterior orden de ideas, resulta procedente el reparo deprecado respecto de los aportes que omitió el demandado en pensión, y como consecuencia, se condenará a Omar Ricardo Gómez -propietario del establecimiento de comercio denominado Publiarte-, a pagar a Porvenir, a través de cálculo actuarial y a favor de **JHON ARMANDO CHACÓN GARZÓN** el valor de las cotizaciones correspondientes a los siguientes periodos temporales, los cuales según la prueba documental que reposa en expediente no se hicieron las cotizaciones a pensión, y corresponden a interregnos temporales de algunos de los contratos de trabajo escritos que se declaran en esta sentencia así:

EXTREMO TEMPORAL	MESES O DIAS	SALARIO
01 de abril de 2020 al 30 de mayo de 2020	2 meses	$1.265.000
14 días del mes de enero de 2014	14 días	$1.265.000
01 de enero de 2008 al 28 de febrero de 2008	2 meses	$532.000
01 de febrero de 2006 al 30 de junio de 2006	6 meses	$408.000
04 de julio de 2006 al 30 de diciembre de 2006	6 meses	$408.000
01 de febrero de 2005 al 30 de junio de 2005	6 meses	$381.500
01 de julio de 2005 al 30 de diciembre de 2005	6 meses	$381.500
01 de junio de 2004 al 31 de diciembre de 2004	6 meses	$358.000
01 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2003	12 meses	$332.000
01 de julio de 2002 al 31 de diciembre de 2002	6 meses	$309.000
05 de enero de 2001 al 26 de enero de 2001	25 días	$286.664
04 de julio de 2000 al 04 de enero de 2001	6 meses	$265.430
03 enero de 2000 al 03 de julio de 2000	6 meses	$241.300
04 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 1999	12 meses	$208.000

9.- Ahora bien, en lo tocante con el reajuste salarial de los meses de marzo a junio de 2020, a criterio de la Sala dicho pedimento resulta improcedente, pues acorde con el articulo 132 del C.S.T, tenemos que "..El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales…", es decir que el empleador y el trabajador pueden acordar

reducir el salario pactado siempre y cuando respete la regla general de que la disminución no puede ser inferior al salario mínimo mensual legal vigente.

9.1.- En el caso de marras, advierte la Sala que, el demandante para el año 2019 percibía como salario la suma de $1.265.000 y aduce que se le redujo el mismo –al salario mínimo legal mensual vigente- para los meses de marzo, abril, mayo y junio del año 2020, a su turno, el demandado aceptó que existió la disminución del salario, en razón a la situación que actualmente se vivía en la empresa con ocasión a la pandemia por Covid-19, razón por la cual informó a sus trabajadores -entre ellos el aquí demandante-, que efectivamente el salario que se venía cancelando por valor de $1.265.000 sería disminuido al salario mínimo mensual -esto es $877.802-. En ese orden de ideas, y como quiera, que, acorde con el material probatorio que milita en el expediente no se advierte que el aquí accionante frente a ese pronunciamiento realizado por su empleador elevara queja o reparo de forma verbal o escrita, por ende, es evidente que este aceptó continuar laborando bajo esa condición de trabajo.

En este orden de ideas, tenemos que, efectivamente lo que existió entre las partes fue un acuerdo en lo referente a la reducción del salario de $1.265.000 al salario mínimo mensual legal vigente, pues considera la Sala, que, las razones que ha dado el empleador para reducir el salario en los meses de marzo, abril, mayo y junio del año 2020, esto es, por la pandemia por Covid-19, que dicho sea de paso, fue un hecho notorio, que en Colombia ocasionó el cierre indefinido de las empresas por no encontrar soporte financiero para sufragar los

gastos de las mismas; situación que devino en una seria afectación al sector comercio. Entonces, la disminución de la remuneración mensual del trabajador resulta una justa causa acordada, **lo que hace improcedente la petición de reajuste salarial deprecada**.

10.- Respecto a la terminación del contrato de trabajo que según la parte actora fue terminado de forma injusta, debe precisar este Tribunal, que, dicho pedimento tampoco está llamado a prosperar, dado que, en los hechos vigésimo segundo y vigésimo tercero el demandante acotó -sic "VIGÉSIMO SEGUNDO: El día quince (15) de mayo de dos mil veinte (2020) a través de escrito le es comunicada la terminación unilateral del contrato al señor JHON ARMANDO CHACON GARZON. VIGÉSIMO TERCERO: La terminación del contrato de trabajo, según el señor OMAR RICARDO GOMEZ, obedeció a la expiración del término del mismo.-, es decir, fue el mismo demandante quien refirió que en su caso existió un aviso escrito -de fecha 15 de mayo de 2020- sobre la terminación del contrato por expiración de plazo pactado en el mismo, documento[8] que aportó el mismo actor en los anexos de la demanda y el cual tiene su firma de recibido; razón por la cual, lo que se advierte en el sub-lite es que el empleador dio cumplimiento a lo ordenado por el artículo 47 del C.S.T., entonces resulta evidente que, el demandante no continuó prestando su servicio para el demandado en su establecimiento de comercio denominado "Publiarte" por la expiración del tiempo del contrato, por lo tanto, el vínculo entre las partes no podía tenerse por prorrogado, **desvirtuando el despido injusto deprecado**.

11.- Otro punto de la impugnación fue el reparo correspondiente al auxilio de transporte, el cual a criterio de la Sala no está llamado a

[8] Expediente digital. Cuaderno Principal. Pdf 02 Folio1

prosperar por cuanto sobre el auxilio de transporte, de conformidad con los artículos 2 y 5 de la Ley 15 de 1959, aquel beneficio tiene una destinación específica, esto es, para aquellos trabajadores que devenguen hasta 2 veces el salario mínimo legal, **siempre y cuando** Sic,"(i) el trabajador no resida en el mismo lugar de trabajo, es decir, **cuando el traslado no le implica un costo o mayor esfuerzo**, y (ii) la empresa no suministre gratuitamente y de manera completa el servicio de transporte.".

De la norma transcrita, resulta evidente, que el trabajador no cumple los presupuestos antes dichos, por cuanto de la prueba testimonial se logró acreditar que el aquí actor vivía en la misma calle donde se encontraba el establecimiento de comercio "Publiarte" -de propiedad del demandado-, lugar en donde prestaba su servicio, y así lo afirmó el único testigo de la parte demandante -Cesar Augusto Chacón Garzón, hermano del demandante-, quien reconoció que el actor vivía al frente de aquel establecimiento de comercio. Entonces, el traslado del actor a su sitio de trabajo no implicaba un costo o mayor esfuerzo que el caminar algunos metros para llegar a su sitio de trabajo, razón por la cual es evidente, que, el trabajador no tenía derecho a que se le pagara el auxilio de transporte. Ahora bien, en caso de haberse dado la modificación del domicilio del acá accionante, le correspondía al mismo probar que en vigencia de la relación laboral se modificó el lugar de su domicilio e informar de la novedad a su empleador, situación que no se presentó y así lo reconoció el demandante en su interrogatorio de parte.

12.- Finalmente y en lo referente a la pretensión 1.2 de la demanda, esto es, que se condene al demandado por la sanción moratoria por la no

consignación de las cesantías en el fondo respectivo -y que también fue solicitada en el recurso de apelación-, prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, delanteramente aclara la Sala, que, la misma resulta improcedente, dado que, a la finalización del contrato de trabajo lo procedente era liquidar y pagar las cesantías al demandante, pues recordemos que la sanción por no consignar las cesantías al fondo elegido por el trabajador dentro del plazo fijado por la ley -hasta el 14 de febrero de cada año-, y la sanción por no pagar la "liquidación" a la terminación del contrato de trabajo contemplada por el artículo 65 del código sustantivo del trabajo no son concurrentes, pues la Jurisprudencia de la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado en varias sentencias, entre ellas la 14379 del 27 de marzo de 2001, con ponencia del Magistrado Dr. Luis Gonzalo Toro, que, las dos sanciones no pueden concurrir y la segunda reemplaza la primera, al respecto la aludida Corte señaló "Existe diferencia entre la indemnización derivada de la falta de consignación antes del 15 de febrero en un fondo, por la cesantía que le corresponde al trabajador por el año anterior o la fracción correspondiente a dicha anualidad liquidada a 31 de diciembre, con la que surge frente a la falta de pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato de trabajo, ya que una vez que se presenta este hecho, esto es, cuando finaliza el contrato de trabajo y no ha habido consignación oportuna de saldos de cesantía por uno o varios años anteriores, la indemnización moratoria ocasionada por ello, prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, será pagadera solo hasta el momento en que se termina la relación laboral, pues a partir de este instante la obligación que se origina no es la de consignar la cesantía en un fondo, sino la de entregarla al trabajador junto con las demás prestaciones y salarios, porque en caso de incumplimiento en este último evento la que opera es la moratoria contenida en el artículo 65 ya citado. Es importante advertir y reiterar que la sanción moratoria originada en la falta de consignación oportuna de la cesantía causada a 31 de diciembre, en los términos del artículo 99 de la ley 50 de 1990, cesa cuando empieza a pagarse la moratoria derivada del artículo 65 del C.S. T, pues aquella rige mientras está vigente el contrato y está a partir de cuándo fenece. Es que no puede decirse que si por no pagar la totalidad de la cesantía, por la cual se impone una indemnización (art. 65 C.S.T.), pueda seguir corriendo aquella que viene derivada de la falta de consignación de una parte de dicha cesantía. (art.99 Ley 50 de 1990). (Reiterado en STL11274-2014). Por lo anterior, se deniega el pago de la sanción de que trata el art. 99 de la ley 50 de 1990.

13.- En conclusión, y sin que se tornen necesarias otras apreciaciones sobre el particular, la decisión de primera instancia deberá ser revocada en su integridad y en su lugar se resolverá: **i.-**Declarar la existencia de multiplicidad de contratos de trabajo escritos entre las partes tal y como se relacionará en el acápite resolutivo, **ii.-** se condenará al demandado por la suma de $272.484 por concepto diferencia de las cesantías del año 2019, **iii.-** Se condenará a Omar Ricardo Gómez a trasladar a favor de la entidad Porvenir S.A. –o al fondo pensiones que actualmente se encuentra afiliado el demandante-, con base en el cálculo actuarial que elabore dicha entidad, la suma correspondiente para cubrir las cotizaciones de los periodos de pensión comprendidos descritos en la parte motiva de esta decisión –siempre y cuando dichos aportes o cotizaciones mensuales no se hallen consignados al fondo-, y a favor de **JHON ARMANDO CHACÓN GARZÓN**, para lo cual se deberán tener en cuenta los términos del decreto 1887 de 1994, la fecha de nacimiento del actor y el salario respectivo de cada la anualidad.

13.- Finalmente no se condenará en costas de esta instancia por salir avante de manera parcial el recurso de apelación.

IV) D E C I S I Ó N:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL, SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R e s u e l v e:

Primero: **REVOCAR** la sentencia de 31 de marzo de 2022 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil, de conformidad con lo expuesto en este proveído.

Segundo: **DECLARAR** que entre Jhon Armando Chacón Garzón como trabajador y Omar Ricardo Gómez propietario del establecimiento de comercio denominado Publiarte como empleador, existieron múltiples contratos de trabajo escritos, en los siguientes interregnos temporales:

NUMERO DE CONTRATO	FECHA INICIO DEL CONTRATO	FECHA TERMINACION DEL CONTRATO	NUMERO DE MESES LABORADOS	SALARIO DEVENGADO
1	01 de enero de 2019	30 de junio de 2019	6 meses **prorrogado hasta el 30 de junio de 2020**	$1.265.000
2	01 de julio de 2019	31 de diciembre de 2019	6 meses	$1.265.000
3	01 de enero de 2018	30 de junio de 2018	6 meses	$1.193.000
4	01 de julio de 2018	31 de diciembre de 2018	6 meses	$1.193.000
5	01 de enero de 2017	30 de junio de 2017	6 meses	$1.150.000
6	01 de julio de 2017	30 de diciembre de 2017	6 meses	$1.150.000
7	01 de enero de 2015	30 de junio de 2015	6 meses	$1.010.000
8	01 de julio de 2015	31 de diciembre de 2015	6 meses	$1.010.000
9	01 de enero de 2014	30 de junio de 2014	6 meses	$970.000
10	01 de julio de 2014	31 de diciembre de 2014	6 meses	$970.000
11	01 de enero de 2013	30 de junio de 2013	6 meses	$930.000
12	01 de enero de 2012	30 de junio de 2012	6 meses	$900.000
13	01 de julio de 2012	31 de diciembre de 2012	6 meses	$900.000
14	01 de febrero de 2011	30 de junio de 2011	6 meses	$624.000
15	01 de julio de 2011	30 de diciembre de 2011	6 meses	$624.000
16	01 de febrero de 2010	30 de junio de 2010	6 meses	$600.000
17	01 de julio de 2010	30 de diciembre de 2010	6 meses	$600.000
18	01 de febrero de 2009	30 de junio de 2009	6 meses	$600.000
19	01 de julio de 2009	30 de diciembre de 2009	6 meses	$600.000
20	01 de febrero de 2008	30 de junio de 2008	6 meses	$532.000
21	01 de julio de 2008	30 de diciembre de 2008	6 meses	$532.000

22	01 de febrero de 2006	30 de junio de 2006	6 meses	$408.000
23	04 de julio de 2006	30 de diciembre de 2006	6 meses	$408.000
24	01 de febrero de 2005	30 de junio de 2005	6 meses	$381.500
25	01 de julio de 2005	30 de diciembre de 2005	6 meses	$381.500
26	01 de junio de 2004	31 de diciembre de 2004	6 meses	$358.000
27	01 de enero de 2003	31 de diciembre de 2003	12 meses	$332.000
28	01 de julio de 2002	31 de diciembre de 2002	6 meses	$309.000
29	05 de enero de 2001	26 de enero de 2001	25 días	$286.664
30	04 de julio de 2000	04 de enero de 2001	6 meses	$265.430
31	03 enero de 2000	03 de julio de 2000	6 meses	$241.300
32	04 de enero de 1999	31 de diciembre de 1999	12 meses	$208.000

Tercero: CONDENAR al demandado a cancelar en favor del demandante, la suma de $272.484 por concepto diferencia de las cesantías del año 2019 de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

Cuarto: CONDENAR Omar Ricardo Gómez propietario del establecimiento de comercio denominado Publiarte a trasladar a Porvenir –o al fondo pensiones que actualmente se encuentra afiliado el demandante-, con base en el cálculo actuarial **que elabore dicha entidad**, la suma correspondiente para cubrir las cotizaciones de los periodos de pensión -siempre y cuando dichos aportes o cotizaciones mensuales no se hallen consignados al fondo-, a favor de **JHON ARMANDO CHACÓN GARZÓN** identificado con número de cédula 91.077.497 de San Gil, los siguientes periodos y/o contratos:

EXTREMO TEMPORAL	MESES O DIAS	SALARIO
01 de abril de 2020 al 30 de mayo de 2020	2 meses	$1.265.000
14 días del mes de enero de 2020	14 días	$1.265.000
01 de enero de 2008 al 28 de febrero de 2008	2 meses	$532.000
01 de febrero de 2006 al 30 de junio de 2006	6 meses	$408.000
04 de julio de 2006 al 30 de diciembre de 2006	6 meses	$408.000
01 de febrero de 2005 al 30 de junio de 2005	6 meses	$381.500
01 de julio de 2005 al 30 de diciembre de 2005	6 meses	$381.500
01 de junio de 2004 al 31 de diciembre de 2004	6 meses	$358.000
01 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2003	12 meses	$332.000
01 de julio de 2002 al 31 de diciembre de 2002	6 meses	$309.000
05 de enero de 2001 al 26 de enero de 2001	25 días	$286.664
04 de julio de 2000 al 04 de enero de 2001	6 meses	$265.430
03 enero de 2000 al 03 de julio de 2000	6 meses	$241.300
04 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 1999	12 meses	$208.000

Quinto: Negar las demás pretensiones de esta demanda.

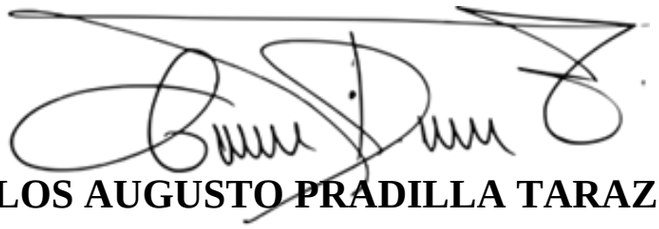
Sexto: Sin condena en costas de esta instancia por salir parcialmente avante el recurso de apelación.

Séptimo: Notifíquese esta decisión en legal forma.

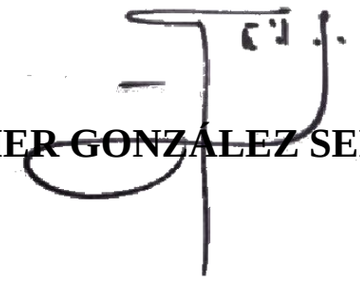
CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

LUÍS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS



CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA



JAVIER GONZÁLEZ SERRANO[9]

[9] 2021-00033