



REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN  
SALA LABORAL

Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
Magistrada Ponente

Popayán, veintitrés (23) de mayo de dos mil veintidós (2022)

<b>Proceso:</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicación:</b>	19001-31-05-001-2018-00054-00
<b>Juzgado de primera instancia:</b>	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán – Cauca
<b>Demandante:</b>	LUIS EDUARDO RESTREPO RUIZ
<b>Demandados:</b>	TRANSPUBENZA LTDA. EDILIO ANTONIO VILLA MARÍN ORDOÑEZ. NOHORA IRMA ORDOÑEZ RODRÍGUEZ. LEONARDO VILLA MARÍN ORDOÑEZ. H.I DE EVER ARCADIO NARANJO VILLA MARÍN
<b>Llamada en Garantía:</b>	NORMA COBO ALEGRÍA
<b>Asunto:</b>	Contrato de trabajo – Trabajo suplementario, y/o dominical y festivo.
<b>Sentencia escrita No.</b>	<b>037</b>

## I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, pasa esta Sala de Decisión Laboral, a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** formulado por el apoderado judicial del demandante, contra la sentencia No. 073 proferida el 02 de septiembre de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán – Cauca.

## II. ANTECEDENTES

### 1. La demanda.

Procura el citado demandante que se declare que, entre él, como trabajador, y la sociedad TRANSPORTES PUBENZA LTDA., existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 10 de marzo de 2014 al 31 de julio de 2017. Fecha en que terminó por decisión unilateral y sin justa causa del empleador. Y solidariamente con sus socios: NOHORA IRMA ORDOÑEZ RODRÍGUEZ, EDILIO ANTONIO VILLAMARÍN ORDOÑEZ, LEONARDO VILLAMARÍN ORDOÑEZ Y EVERT ARCADIO NARANJO VILLAMARÍN. En consecuencia, se condene al

pago de salarios, trabajo suplementario y dominical, cesantías, sus intereses, prima de servicios y vacaciones. Al pago de las indemnizaciones consagradas en los artículos 64 y 65 del CST, sanción consagrada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y los aportes a la Seguridad Social. Se reconozcan los derechos consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 06 de diciembre de 2007. Finalmente, el pago de costas y agencias en derecho.

## **2. Contestación de la demanda.**

### **2.1. Sociedad Transportes Pubenza Ltda.**

La parte demandada dio contestación a la demanda oponiéndose a todas las pretensiones. Señaló que el contrato laboral inició y terminó bajo la modalidad de contratos a término fijo y no a término indefinido, contratación que se ajusta a la ley laboral. Refiere que al demandante se le cancelaron todas sus acreencias laborales, seguridad social, salarios, cesantías, primas y vacaciones, entre otras, como se acredita con las liquidaciones e historia laboral. No es cierto que el contrato se haya terminado sin justa causa. La terminación del contrato de trabajo se ajusta a lo establecido en el literal c) del artículo 61 del CST, así como a la exigencia del numeral 1° del artículo 46 del CST, referente a la notificación oportuna para esta clase de contratos.

Formuló las excepciones de mérito que denominó: cobro de lo no debido y excepciones nominadas e innominadas. Y llamó en garantía a la señora NORMA COBO ALEGRÍA (Fls. 195 a 196). Los accionados, EDILIO ANTONIO VILLAMARÍN ORDOÑEZ, LEONARDO VILLAMARÍN ORDOÑEZ y NOHORA IRMA ORDOÑEZ RODRÍGUEZ, en virtud del contrato de vinculación del vehículo automotor operado por el demandante, suscrito entre la empresa TRANSPORTES PUBENZA LTDA. y las llamadas en garantía; quienes contestaron el introductorio, oponiéndose a sus pretensiones (Fls. 210 a 212). La llamada en garantía contestó la demanda mediante curador *Ad Litem* (Fls. 259 a 260).

Afirmó que la vinculación del actor, se efectuó a través de contratos a término fijo, los cuales terminaron por expiración del término pactado, cancelando todas y cada una de las acreencias laborales del trabajador. Y propuso las excepciones de mérito de cobro de lo no debido, prescripción de la acción e innominada.

### **2.2. Curador *Ad Litem* de la llamada en Garantía NORMA COBO.**

Frente a los hechos de la demanda manifiesta que se atiene a lo que resulte probado. Se opone a todas y cada una de las pretensiones, toda vez que no existe

una causa y efecto para tenerlas en cuenta, por estar prescrita la acción. Propone las excepciones de prescripción e innominada o genérica.

### **2.3. Curadora Ad Litem de los herederos indeterminados del causante EVER ARCADIO NARANJO VILLAMARIN**

Indica que no le constan los hechos de la demanda, que se atiene a lo que resulte probado dentro del proceso y propuso las excepciones de prescripción de acreencias laborales y la genérica.

### **2.4. Los demandados NORA IRMA RODRÍGUEZ, EDIL ANTONIO VILLAMARÍN ORDOÑEZ, LEONARDO VILLAMARÍN ORDOÑEZ.**

Se opusieron a todas y cada una de las pretensiones. Que no han sostenido ninguna clase de relación laboral con el demandante. Si bien, son socios de TRANSPUBENZA LTDA., las leyes comerciales determinan que para perseguir los bienes de los socios es necesario que la empresa se encuentre en liquidación, que no es el caso de la empresa demandada. Solicita que se tengan en cuenta los argumentos legales y los documentos aportados por la empresa, ya que es quien conoce los aspectos de contratación del demandante. Formuló las excepciones de mérito que denominó: cobro de lo no debido y excepciones nominadas e innominadas.

### **3. Decisión de primera instancia.**

La *A quo* dictó sentencia el 02 de septiembre de 2021 declarando la existencia de una relación laboral, regida por varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, 1) Del 01 de marzo de 2014 al 30 de junio de 2014. 2) del 01 de julio de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014. 3) Del 01 de mayo de 2015 al 30 de junio de 2015. 4) Del 01 de julio de 2015 al 30 de diciembre de 2015. 5) Del 01 de marzo de 2016 al 15 de diciembre de 2016. 6) Del 08 de febrero de 2017 al 7 de abril de 2017 y 7) Del 08 de abril de 2017 al 31 de julio de 2017; los cuales terminaron por expiración del plazo pactado o renuncia del trabajador. Negó las pretensiones de la demanda. Declaró probada la excepción de mérito de cobro de lo no debido y condenó en costas a la parte demandante,

Para arribar a esta decisión, señaló que la tacha de falsedad no está llamada a prosperar bajo los parámetros del artículo 244 de CGP, pues el documento obrante a folio 192 tiene la posibilidad de asignarle a una persona su autoría y su contenido se atempera con lo consignado en planillas de nómina, donde se prueba el pago de salarios al demandante, durante los períodos de vinculación a

TRANSPUBENZA LTDA., es decir el contenido de mismo se puede corroborar con otras piezas procesales, que permiten tenerlo como autentico.

Frente a la modalidad del contrato de trabajo, indicó que de la valoración de las pruebas no es dable sostener que el demandante estuvo vinculado por un contrato a término indefinido, sino por varios contratos a término fijo celebrados desde el 1° de marzo de 2014 al 31 de julio de 2017, aportados en escrito y finiquitados al finalizar el período convenido, con los respectivos preavisos y actas de liquidación de cada uno de ellos suscritos por el actor; sin que la suscripción de contratos de trabajo continuo o sus prórrogas los convierta en contrato a término indefinido. Aunado a ello, en la historia laboral en pensiones le aparece novedad de retiro.

En relación al despido injusto, explica que el trabajador no probó que en efecto fue el empleador quien tomó la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo y respecto del 5° contrato de trabajo pactado hasta el 31 de diciembre de 2016, terminó por renuncia irrevocable del trabajador a partir del 15 de diciembre de 2016 (pág.162), firmada por el demandante y aceptada por la empresa de transporte, ajustándose al literal C del artículo 61 del CST y al artículo 46 de CST que señala que en esta clase de vínculo laboral las partes cuentan con la facultad de invocar la finalización del nexo por vencimiento del plazo, con la simple comunicación escrita a la contraparte en un término no inferior a 30 días como en efecto ocurrió en este caso.

Referente al reajuste salarial prestacional, a la no cancelación de forma oportuna y completa del auxilio de transporte, trabajo en tiempo suplementario de horas extras dominicales y festivos, precisó que del material probatorio no se determina el tiempo suplementario o complementario que reclama, ni los horarios exactos en los que se extendía supuestamente esa jornada laboral de la máxima establecida, como lo señaló en su interrogatorio de parte, información que no es tampoco posible extraer de algún otro documento, no sirviendo para ello la sola o mera afirmación que este realice en el interrogatorio de parte, pues no es dable a la parte constituir su propia prueba.

Respecto al auxilio de transporte su naturaleza no es salarial, si bien el demandante no devengaba más de 2 SMLMV, no demostró la necesidad por la distancia de desplazarse de su lugar de domicilio hasta su sitio de trabajo y de acuerdo a la contestación de TRANSPUBENZA LTDA., la convención colectiva sin nota de depósito aportada por el demandante, dispone que el medio de transporte lo suministra el empleador con sus vehículos y según testimonio de FERNANDO TRUJILLO LÓPEZ, que corrobora que los trabajadores tienen derecho a utilizar

ese transporte, que tiene establecidas una rutas y por ello no se les paga el auxilio de transporte.

Concluye que de las liquidaciones de prestaciones sociales, páginas 141,146,151,156,164 y 177 archivo digital número 1, así como constancia del jefe de talento humano visible a la página 5, se prueba el pago de salarios, prestaciones sociales, legales, convencionales con excepción del auxilio de transporte, con la historia laboral en pensiones y planilla de pago de aportes, se probó el pago de seguridad social aportes en salud, pensión y riesgos laborales así como caja de compensación familiar, cuyos textos señalan que la empresa queda a paz y salvo por todo concepto; y cuenta con la firma del demandante; por lo que tampoco procedería la sanción moratoria del artículo 65 CST.

Señala que la indemnización moratoria de falta del depósito del auxilio de cesantías, se torna improcedente, pues para contratos a término fijo se autoriza su pago a la finalización de cada uno de ellos, como se prueba con cada una de las liquidaciones de prestaciones sociales. De otra parte, los oficios del 2 de enero de 2016 y 15 de diciembre de 2016 dirigidos por la demandada al fondo de cesantías PORVENIR solicitando sean liquidados y entregados los valores al trabajador (págs. 157 y 165), permiten inferir que las mismas fueron consignadas a dichos fondos, situación que no fue desvirtuada, ni hay muestra de la mala fe, que exige la jurisprudencia para este tipo de sanciones, la cual no opera de manera automática.

Finalmente y pese a que se aceptó la aplicación de derechos convencionales al trabajador, la convención colectiva aportada adolece de los requisitos formales para ser tenida como prueba, pues no cuenta con la nota de depósito ante el MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL como lo exige el art. 469 de CST. Por tanto, no era necesario entrar estudiar los demás problemas jurídicos en especial lo relacionado con la solidaridad.

#### **4. Apelación parte demandante.**

El recurrente por activa fundamenta su reparo, en que lo pedido fue el desconocimiento de unos documentos y no la tacha de falsedad; pues el documento es válido, legítimo y legal, pero no podía dar crédito a los listados que presentó la empresa con respecto al pago de los salarios e insiste en que la contadora y el revisor fiscal violaron el artículo 1 de la Ley 43 de 1990, porque *“la relación de dependencia laboral inhabilita al contador para dar fe pública sobre actos que interesen a su empleador”* como la certificación del folio 192, sin embargo, dicho documento no eximia a la demandada al pago de los salarios

debidos al trabajador de los meses de marzo, mayo y octubre de 2014, septiembre y diciembre de 2015, marzo, agosto, septiembre y diciembre de 2016, febrero, marzo y julio de 2017, tal como se desprende de las planillas de nóminas para esos meses y año, aportadas al proceso, por cuanto las mismas no están firmadas en señal de recibido por el demandante; pese a que se desconoció lo manifestado por el actor en el interrogatorio formulado.

Asegura que la declaración del *A quo* en la cláusula segunda de la sentencia apelada, es contraria a derecho porque entre los contratos 1, 2, 6 y 7 hubo interrupciones de apenas un día, mientras que las partes celebraron fue 4 contratos de trabajo durante los siguientes extremos temporales: 01/03/2014 al 31/12/2014, del 01/05/2015 al 30/12/2015, del 01/03/2016 al 31/12/2016 y del 08/02/2017 al 31/07/2017; por lo que se trata de un solo contrato a término indefinido desde el 10 de marzo de 2014 hasta el 31 de julio de 2017.

A dichos períodos se debe aplicar la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, pago deficitario de cesantías y sanción moratoria artículo 65 CST hasta que se verifique el pago de las diferencias salariales y prestacionales debidas al demandante. Igualmente aplica mala fe de la demandada por el uso fraudulento de la certificación contable (folio 192) porque no hubo prueba de justificación alguna del no pago de los salarios y diferencias prestacionales debidas.

Afirma que si bien faltó la nota de depósito de la convención, en la fijación del litigio la parte demandada aceptó que viene aplicando dicha convención, tal como se demuestra con la liquidación de los últimos dos contratos de los años 2016 y 2017 que incluye esa parte de la convención colectiva (fls. 141, 146, 151, 156, 164, 177); por tanto se debió aplicar el artículo 53 de la C.N., esto es, la prevalencia de la realidad por encima de lo formal. Empero, para la fijación de litigio la convención si tuvo validez y fue aceptada por la empresa.

Sostiene que se analizó el tema de horas extras y recargos nocturnos, cuando ni siquiera en los alegatos se planteó esa parte, pues la fijación del litigio se centró a la existencia de una relación de la forma contractual entre las partes, se fijó un salario y se integró la convención. Pero no se valoró debidamente la declaración del trabajador en la que dijo que no le pagaron los salarios, lo que coincide con las nóminas presentadas por la empresa; lo que debió repercutir también en la imposición de las sanciones tanto del artículo 65 CST como el numeral tercero del artículo 99 de la ley 50 de 1990. Frente a la pensión hay que valorar y revisar el historial laboral presentado por COLPENSIONES, que demuestra que no le pagaron debidamente sus aportes a seguridad social en pensiones.

## 5. Trámite de segunda instancia

### 5.1. Alegatos de conclusión

#### 5.1.1. Demandante.

El apoderado judicial de la demandante, previo traslado para alegatos de conclusión de conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020<sup>1</sup>, reiteró los argumentos con los que sustentó su recurso de apelación.

#### 5.1.2. TRANSPUBENZA LTDA.

Indica que el recurrente se limita a hacer un análisis de las pruebas aportadas, sin ningún fundamento legal y mucho menos argumentos reales, toda vez que sus apreciaciones son meramente subjetivas, es decir contrarias a la realidad probatoria que se acredita con las pruebas obrantes en el proceso. Que los demandados lograron demostrar que todos los hechos y pretensiones de la demanda son infundados y que bajo ninguna circunstancia le asiste razón al demandante, ya que todas las acreencias laborales y en general todas las obligaciones de su representada fueron canceladas oportunamente al trabajador, como se acredita con el material probatorio aportado.

## III. CONSIDERACIONES

### 1. Problema jurídico.

De acuerdo con lo anterior, corresponde a la Sala determinar si: ¿Fue acertado negar las pretensiones de la demanda por las razones de índole jurídicas y probatorias expuestas en la sentencia de primera instancia?.

### 2. Respuesta al problema jurídico planteado

La respuesta al primer planteamiento es **positiva**. Entre las partes existieron siete contratos de trabajo a término fijo. La relación laboral finalizó por vencimiento del plazo fijo pactado y en un caso por renuncia del actor. Por tal razón no existió despido y no es procedente la indemnización por despido injusto. Se encuentra acreditado el pago de los derechos laborales salariales y prestacionales reclamados, razón por la que no hay lugar a las indemnizaciones consagradas en el artículo 65 del CST y en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. No resultaba procedente abordar el estudio de la convención colectiva de trabajo allegada, por carecer de validez. No se encuentra acreditado el trabajo suplementario, dominical y festivo.

---

<sup>1</sup> "Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica".

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

El objeto del contrato de trabajo está consagrado en el artículo 5° del CST, que consagra la definición de trabajo de la siguiente manera:

*“El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.”*

El artículo 37 del CST dispone que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito y, para su validez, no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario. Conforme al artículo 45 *ibídem*, el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del CST, el contrato de trabajo a término fijo puede ser renovado indefinidamente, bien sea en forma automática o por expreso acuerdo entre las partes (empleador y trabajador). Siempre, observando las siguientes reglas: a) que su término de duración no supere los tres años, por lo que, en caso de prórrogas, éstas deberán efectuarse como máximo por dicho término; y que, 2) cuando se trate de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, el contrato solo podrá prorrogarse por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, el término de renovación no podrá ser inferior a un año. Se debe entender que, el contrato de trabajo a término fijo, se prórroga en forma automática, en aquellos eventos en los cuales llega a su fecha de expiración sin que ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su intención de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a 30 días. O por mutuo acuerdo, cuando las partes así lo pactan en forma expresa, pues dada la naturaleza del contrato de trabajo, dicha prórroga exige que se pacte de igual forma que el contrato inicial, esto es, por escrito.

Es pertinente traer a colación la sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 1° de diciembre de 2009, radicación No. 35902, en la que la corporación indicó:

*“La ley permite que una vinculación única y continua, si así lo acuerdan las partes, sea regulada por diferentes modalidades de duración del contrato de trabajo, aún sean celebrados sin interrupción.*

*La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores, - lo que no acontece en el sub – lite, - como cuando las contrataciones sucesivas sin*

*interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido.*

*No se requiere solución de continuidad para adoptar diferentes modalidades de contratación, máxime si con ello se asegura la permanencia de ingresos del trabajador.*

*De hecho la ley prevé que los contratos a término fijo se prorroguen automáticamente, si no se ha hecho oportunamente el respectivo preaviso; y aún en caso de que este se hubiera formulado, nada impide que se prescinda de él, y en lugar de que opere la prórroga se suscriba un nuevo contrato, sin solución de continuidad.*

*Para la Sala, la ley otorga a las partes la posibilidad de acogerse a diferentes modalidades de contratación, y todas ellas están amparadas por el principio de la estabilidad laboral, aún obre de manera diversa para cada una de ellas.*

*Por lo demás, se precisa que todos los contratos fueron independientes y que resulta válida la contratación a término fijo que se celebró de manera sucesiva con posterioridad a los primeros contratos. En consecuencia, se les da eficacia a las liquidaciones efectuadas por cada relación de forma individual.”*

De otra parte, el artículo 47 CST establece que el contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. Este contrato tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El contrato de trabajo puede ser terminado, por pacto expreso entre las partes, por una disposición legal, por una justa causa, por cualquiera de las partes, o unilateralmente sin que exista justa causa.

El artículo 61 del CST consagra las causales objetivas de terminación del contrato de trabajo. Lo anterior significa que, en tales circunstancias, el contrato se termina sin necesidad de que una de las partes haya incumplido, y, por consiguiente, no se genera derecho al pago de la indemnización, por cuanto la terminación obedece a una disposición legal, y no a una decisión o comportamiento de las partes.

El artículo 62 *ibídem*, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, contempla las justas causas por las que el contrato de trabajo puede ser terminado unilateralmente. Lo anterior, dado que la ley contempla que, cuando una de las partes ha incurrido en una o varias de estas causas, ha incumplido el contrato de trabajo y, en tal virtud, la otra parte está facultada para darlo por terminado. Asimismo, indica la norma que, la parte que termina el contrato de

manera unilateral, debe manifestar a la otra la causal o motivo de su determinación; y es enfática en advertir que su validez está determinada por el momento en que se alegue, que no puede ser otro más que el momento de la extinción del vínculo, pues carece de validez la que se alegue con posterioridad.

Se entiende que hubo despido sin justa causa cuando la rotura del vínculo contractual opera por voluntad unilateral del empleador sin que exista una de las justas causas de despido consagradas en el artículo 62 del CST, o cuando éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador, por alguna de las justas causas contempladas en la ley. En ambos casos, opera la indemnización que consagra el artículo 64 del mismo estatuto laboral.

### **3. Caso en concreto:**

En el caso que nos ocupa, no se discute la existencia de la relación laboral por la parte demandada. Por tanto, corresponde determinar si existió un contrato de trabajo a término indefinido sin solución de continuidad, o si, por el contrario, se celebraron varios contratos de trabajo, a fin de establecer los derechos y obligaciones que surgieron para las partes.

Para la Sala, se encuentra ajustado a derecho que, si las partes así lo acuerdan, un contrato de trabajo a término fijo, que ha llegado a la expiración de su término de vigencia, sea terminado, liquidado en forma definitiva. Y que, posteriormente, se suscriba uno nuevo para otro período bajo la misma modalidad – término fijo-, bien sea en forma sucesiva o mediando un período de interrupción entre uno y otro. En cuyos casos, el nuevo contrato surgiría como una nueva relación laboral. Así como que el contrato a término fijo sea prorrogado en reiteradas ocasiones, sin que por ello dicha modalidad contractual origine diferentes e independientes relaciones laborales, o mute a un contrato a término indefinido.

Lo anterior dado que, si bien fue establecida, como una de las causales de terminación del contrato de trabajo, la expiración del plazo fijo pactado (artículo 61 C.S.T.), no es menos cierto que, para la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, incluyendo aquellos cuya duración sea inferior a 1 año, el empleador debe informar por escrito a la otra parte, con una antelación no inferior a treinta (30) días, su determinación de no prorrogarlo. En el evento en que ninguna de las partes comunique esta determinación, el contrato se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente o, en su defecto, se generaría la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T.

En este caso, se encuentra acreditado que, el 1° de marzo de 2014, el demandante celebró con el empleador TRANSPORTES PUBENZA LTDA., contrato individual de trabajo a término fijo hasta el 30 de junio de 2014. Su objeto era trabajar como conductor mecánico recaudador (fols.137 a 139), con preaviso del 15 de mayo de 2014 (fl.140). Y liquidación de prestaciones sociales del 30 de junio de 2014 (fl.141).

Consta en el expediente que, el 01 de Julio de 2014, las partes suscribieron contrato individual de trabajo a término fijo hasta el 31 de diciembre de 2014. Su objeto era trabajar como conductor mecánico recaudador (fols.142 a 144), con preaviso del 15 de noviembre de 2014 (fl.145). Y liquidación de prestaciones sociales del 31 de diciembre de 2014 (fl.146).

Figura en el expediente que, el 1° de mayo de 2015, las partes suscribieron contrato individual de trabajo a término fijo hasta el 30 de junio de 2015. Su objeto era trabajar como conductor mecánico recaudador (fols.147 a 149), con preaviso del 15 de mayo de 2015 (fl.150). Y liquidación de prestaciones sociales del 30 de junio de 2015 (fl.151).

Se refleja en el expediente que, el 01 de julio de 2015, las partes suscribieron contrato individual de trabajo a término fijo hasta el 30 de diciembre de 2015. Su objeto era trabajar como conductor mecánico recaudador (fols.152 a 154), con preaviso del 15 de noviembre de 2015 (fl.155). Y liquidación de prestaciones sociales del 30 de diciembre de 2015 (fl.156). Y oficio del 02 de enero de 2016 dirigido por TRANSPUBENZA LTDA. a PORVENIR solicitando entregar los valores correspondientes a cesantías al actor.

Consta en el expediente que, el 1° de marzo de 2016, las partes suscribieron contrato individual de trabajo a término fijo hasta el 31 de diciembre de 2016. Su objeto era trabajar como conductor mecánico recaudador (fols.158 a 160), con preaviso del 15 de noviembre de 2016 (fl.161). Renuncia del trabajador del 28 de noviembre de 2016 (fl.162) y aceptación de la renuncia del 29 de noviembre de 2016 (fl.163), así como liquidación de prestaciones sociales del 15 de diciembre de 2016 (fl.164). Y oficio del 15 de diciembre de 2016 dirigido por Transpubenza a Porvenir solicitando entregar los valores correspondientes a cesantías al actor.

Figura en el expediente que, el 08 de febrero de 2017, las partes suscribieron contrato individual de trabajo a término fijo hasta el 07 de abril de 2017. Su objeto era trabajar como conductor mecánico recaudador (fols.167 a 170), con preaviso del 01 de marzo de 2017 (fl.171).

Consta en el expediente que, el 08 de abril de 2017, las partes suscribieron contrato individual de trabajo a término fijo hasta el 31 de julio de 2017. Su objeto era trabajar como conductor mecánico recaudador (fols.172 a 175), con preaviso del 15 de junio de 2017 (fl.176). Así como liquidación de prestaciones sociales del 30 de julio de 2017 (fl.177).

Dando prevalencia a la voluntad contractual, que es ley para las partes, resulta indudable que en el presente caso su querer fue el de celebrar siete contratos, que configuraron relaciones laborales independientes, con el mismo objeto contractual, pero con plazos diferentes. Los contratos suscritos por las partes se ajustaron a las prescripciones del artículo 46 del CST. Todos se celebraron por escrito, y, aunque fueron sucesivos, ninguno constituye prórroga del anterior. El último de ellos finalizó el 31 de julio de 2017. Por tanto, se encuentra desvirtuada plenamente la existencia de una relación laboral amparada por un contrato de trabajo a término indefinido, como lo reclama la parte demandante.

Si bien la ley dispone la renovación automática cuando las partes guardan silencio, no es menos cierto que las faculta para que no opere su prórroga notificando, en forma previa a la otra parte, que el contrato no se renovará. En el asunto bajo estudio, mediante escritos de fecha 15 de mayo de 2014 (fl.140), 15 de noviembre de 2014 (fl.145), 15 de mayo de 2015 (fl.150), 15 de noviembre de 2015 (fl.155), 15 de noviembre de 2016 (fl.161), 01 de marzo de 2017 (fl.171), 15 de junio de 2017 (fl.176), la empleadora comunicó al trabajador su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo al vencimiento del plazo fijo pactado.

Comunicación que surtió plenos efectos jurídicos, dado que se hizo con una antelación mayor a 30 días de la fecha de vencimiento del plazo (30 de junio de 2014, 31 de diciembre de 2014, 30 de junio de 2015, 30 de diciembre de 2015, 31 de diciembre de 2016, 07 de abril de 2017, 31 de julio de 2017), es decir antes de que se produjera la prórroga automática del contrato. Por tanto, se encuentra acreditado que la terminación del vínculo contractual se debió a una causa legal, puntualmente a la estipulada en el literal c) del artículo 61 del CST, expiración del plazo fijo pactado. En consecuencia, ante la inexistencia del despido del trabajador, resulta improcedente la imposición de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa consagrada en el artículo 64 del CST, reclamada en la demanda.

En lo concerniente al pago de aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, reposan historia laboral de Colpensiones y certificaciones de aportes a ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, COLPENSIONES, COMFACAUCA CCF y

EPS EMSSANAR, correspondientes a los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2014 (fls.178 a 191), enero, febrero, marzo y abril de 2015; si bien el mes de diciembre de 2015 no aparece en la certificación, de la historia laboral de COLPENSIONES se encuentra comprendido el período desde el 1° de enero hasta el 31 de diciembre de 2015 (fl.178), febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2016; y enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, y julio de 2017.

En cuanto al pago de los derechos de orden salarial por los meses reclamados, en el archivo PDF 78(249) PRUEBAS APORTADAS POR EL APODERADO DE TRANSPUBENZA, no se encontró la nómina del mes de marzo ni mayo de 2014, pero si se encontraron las nóminas de conductores del 01 a 31 de octubre de 2014, apareciendo con el número 167 el pago al actor. Para el año 2015 en la nómina conductores del 01 al 30 de septiembre aparece con el numero 35 el pago al actor y en la nómina del 01 a 30 de diciembre aparece con el número 35 el pago al actor, sin firma del actor. Para el año 2016 no aparece la nómina de marzo y en la nómina conductores del 01 a 31 de agosto aparece con el número 143 el pago al actor, tampoco aparece la nómina de septiembre y en la nómina conductores del 01 a 31 de diciembre aparece con el número 140 el pago al actor, sin firma del actor. Para el año 2017 en la nómina del 01 a 31 de marzo de 2017 aparece con el número 140 el pago al actor, sin firma del actor. De igual forma, en la nómina conductores del 01 a 30 de julio de 2017 aparece con el número 150 el pago al actor, sin firma del actor. Al respecto, y conforme deviene de lo consagrado en los artículo 488 y 151 del CPT y de la SS, las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en un término de tres (3) años, que se cuenta desde que la respectiva obligación se haga exigible. Sin embargo, el simple reclamo escrito del derecho interrumpirá la prescripción por un lapso igual. Por lo tanto, se encuentra prescrito el salario del mes de marzo de 2014 y en aplicación de lo dispuesto por el artículo 61 del CST, que dispone que el juez del trabajo no está sometido a tarifa legal de pruebas y puede formar libremente su convencimiento, se considera procedente tener como probado el pago de salarios con base en la certificación expedida por la contadora pública DE TRANSPUBENZA LTDA. (fl.192).

En relación a la denuncia por desconocimiento a que se refiere el actor, debe indicarse que un documento se caracteriza por: *i) autoría* (certeza del creador); *ii) integridad* (que el documento no haya sido alterado); *iii) veracidad* (concordancia

del contenido con la realidad; y *iv) fuerza probatoria* (el mérito del documento para probar un hecho).

Por su parte, el artículo 244 del CGP se refiere a la presunción de autenticidad, cuando existe certeza sobre la persona que lo elaboró o a quien se le atribuye el documento, este manuscrito o firmado. El art. 245 *ibíd* señala que las partes deberán aportar el documento original que se encuentra en su poder. El art. 260 *ibídem* que los documentos privados tienen el mismo valor que los públicos.

El art. 270, inc. 1° y 4° del CGP, señala que quien tache el documento deberá expresar en qué consiste la falsedad y pedir las pruebas para su demostración. No se tramitará la tacha que no reúna estos requisitos. Surtido el traslado se decretarán las pruebas y se ordenará el cotejo pericial de la firma o del manuscrito, o un dictamen sobre las posibles adulteraciones.

Por su parte, el art. 272, inc. 3° y 5° del mismo estatuto procesal prescribe que:

*“En la oportunidad para formular la tacha de falsedad la parte a quien se atribuya un documento no firmado, ni manuscrito por ella podrá desconocerlo, expresando los motivos del desconocimiento. La misma regla se aplicará a los documentos dispositivos y representativos emanados de terceros.*

*No se tendrá en cuenta el desconocimiento que se presente fuera de la oportunidad prevista en el inciso anterior, ni el que omita los requisitos indicados en el inciso anterior.*

*De la manifestación de desconocimiento se correrá traslado a la otra parte, quien podrá solicitar que se verifique la autenticidad del documento en la forma establecida para la tacha.*

*La verificación de autenticidad también procederá de oficio, cuando el juez considere que el documento es fundamental para su decisión.*

*Si no se establece la autenticidad del documento desconocido carecerá de eficacia probatoria.*

*El desconocimiento no procede respecto de las reproducciones de la voz o de la imagen de la parte contra la cual se aducen, ni de los documentos suscritos o manuscritos por dicha parte, respecto de los cuales deberá presentarse la tacha y probarse por quien la alega.”*

Se observa que estos medios tacha y desconocimiento, atacan la autenticidad del documento, esto es, la certeza de quién elaboró el documento y si este fue o no alterado, mientras que el actor pretende impugnar la veracidad y fuerza probatoria; lo cual no tiene cabida si se tiene en cuenta que el artículo 260 del CGP señala que los documentos privados tienen el mismo valor que los públicos y por lo tanto, se torna improcedente esta figura jurídica; ya que no existe duda acerca del autor ni de su contenido.

Respecto al reclamo prestacional, a la terminación del contrato de trabajo, la empleadora canceló al trabajador las prestaciones sociales causadas desde el 01

de marzo hasta el 30 de junio de 2014, del 01 de Julio hasta el 31 de diciembre de 2014, desde el 01 de mayo hasta el 30 de junio de 2015, del 01 de julio hasta el 30 de diciembre de 2015, del 01 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2016, del 08 de abril hasta el 31 de julio de 2017, faltando la liquidación del contrato que va del 08 de febrero de 2017 hasta el 07 de abril de 2017. Según respaldo en liquidaciones de prestaciones sociales del 30 de junio de 2014 (fl.141), 31 de diciembre de 2014 (fl.146), 30 de junio de 2015 (fl.151), 30 de diciembre de 2015 (fl.156), 15 de diciembre de 2016 (fl.164), 30 de julio de 2017 (fl.177), con nota de que el empleador se encuentra a paz y salvo, y con firma del trabajador; en el que se corrobora que, a la terminación del contrato de trabajo, el empleador efectuó la liquidación y pago de las prestaciones sociales adeudadas, entre estas, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y vacaciones convencionales.

De otra parte, el revisor fiscal de la demandada en su declaración, explicó que los trabajadores de TRANSPUBENZA LTDA., están autorizados para utilizar el transporte, pues *la empresa tiene establecido las rutas para los trabajadores, por eso no se les cancela auxilio de transporte.* Y si bien, el actor en su declaración informó que no hacía uso del transporte de la empresa, porque tienen una sola ruta y para donde él vivía no había, no existen pruebas adicionales que corroboren tal afirmación.

En consecuencia, teniéndose que la liquidación efectuada por la empleadora se encuentra ajustada a derecho y que se efectuó a la terminación del vínculo laboral por todo el tiempo laborado, no hay lugar a las indemnizaciones consagradas en los artículos 65 del CST y en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

En lo atinente al pago de trabajo suplementario, dominical y festivo, la parte demandante no allegó prueba alguna, que indique con precisión en qué días y cuántas horas laboró por fuera de la jornada máxima legal.

De otra parte, al no haberse aportado la convención colectiva con las solemnidades que exige el artículo 469 del CST, esto es, se aportó sin nota de depósito, no puede ser considerado como un acto jurídico válido y dotado de poder vinculante para ser aplicado en sede judicial (fls. 32 a 66). Para su aplicación, el juez tenía que determinar la validez de la convención, entre cuyos requisitos se encuentra el acta de depósito<sup>2</sup>. Carga probatoria del resorte del demandante para la prosperidad de sus pretensiones. En consecuencia, la

---

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia SL378-2018, radicación n.º 64611, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas y sentencia del 16 de mayo de 2001, radicación n.º 15120

imposibilidad de verificar las prestaciones de orden convencional reclamadas y liquidadas, manifestada por el *A quo*, resulta ajustada a derecho.

En consecuencia, la sentencia de primera instancia se confirmará en todas sus partes.

#### **4. Costas**

De conformidad el artículo 365 del C.G.P. y el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016, emanado del C.S. de la J., se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo del demandante, y en favor de la demandada. Las agencias en derecho se fijan para cada una, en suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, esto es \$1.000.000,00.

#### **IV. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 02 de septiembre de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a la recurrente por activa, quien deberá pagar en favor de la parte demandada, la suma UN MILLON DE PESOS M/CTE (\$1.000.000,00) en que se estima las agencias en derecho.

**TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión por estados electrónicos, conforme a los señalado en el Decreto 806 de 2020, con la inclusión de esta providencia.

#### **NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**



Firma válida  
providencia judicial

**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ**  
**MAGISTRADA PONENTE**

*Firma válida  
providencia judicial*



**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA  
MAGISTRADO SALA LABORAL**

*Firma válida  
providencia judicial*



**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES  
MAGISTRADO SALA LABORAL**