



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA**  
**SALA DE DECISIÓN CIVIL- FAMILIA – LABORAL.**

**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO**

**Magistrada Ponente.**

Riohacha, La Guajira, catorce (14) de octubre de dos mil veinte (2020)  
Discutida y aprobada en sesión virtual, según consta en acta N°22

Radicación N° 44-430-31-89-002-2018-00051-00. Proceso Ordinario Laboral. LLEISON DAVIER MARULANDA CORTES contra CARBONES DEL CERREJON LIMITED

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los magistrados CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ, JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH y PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, quien preside en calidad de ponente, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza el decreto 806 de 2020 artículo 15 numeral 1° y una vez surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada contra la sentencia dictada en audiencia pública por el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Maicao, La Guajira, verificada el seis (06) de mayo del dos mil diecinueve (2019).

**ANTECEDENTES.**

**1.1. La demanda**

Por intermedio de apoderado judicial, el señor Lleison Davier Marulanda Cortes promovió demanda ordinaria laboral contra Carbones del Cerrejón Limited, procurando la existencia de un contrato de aprendizaje y dos contratos de trabajo a término fijo, en los cuales se desempeñó como aprendiz y operador 10 temporal respectivamente; el primero fue desde el siete (7) de enero de dos mil catorce (2014), hasta el seis (06) de enero de dos mil quince (2015) el segundo fue desde el ocho (08) de enero de dos mil quince (2015) hasta el siete (07) de julio del mismo año y el tercero desde el veintiséis (26) de abril de 2016 hasta el veinticinco (25) de octubre de dos mil dieciséis (2016),

finalizando este último por decisión unilateral del empleador el día veintiocho (28) de abril de dos mil dieciséis (2016) haciendo uso del periodo de prueba.

A consecuencia de lo anterior, reclama el pago de indemnización por despido injusto, indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por pago irregular de prestaciones sociales y su no afiliación al sistema de seguridad social, pago de intereses moratorios y por último como pretensión subsidiaria, se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo celebrado pagando los salarios por el tiempo que permaneció cesante a partir del 2 de mayo de 2016.

Como sustento de sus pretensiones indicó, que procede la indemnización por despido injusto teniendo en cuenta que antes del segundo contrato suscrito entre el señor Lleison Davier Marulanda Cortes y la empresa Carbones del Cerrejón Limited el día 26 de abril de 2016, entre las mismas partes se firmó un nuevo contrato de trabajo para desempeñar la misma actividad, por tanto sería improcedente que se pactara un nuevo periodo de prueba.

## **2.2 LA SENTENCIA APELADA.**

El Juez de conocimiento profirió sentencia en la que **DECLARÓ** la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, suscrito entre Lleison Davier Marulanda Cortes y Carbones del Cerrejón Limited, desde el 26 de abril de 2016, hasta el 1 mayo de esa anualidad, el cual finalizó por decisión unilateral del empleador haciendo uso del periodo de prueba. **ABSOLVIÓ** de las pretensiones a Carbones del Cerrejón Limited. **DECLARÓ** probadas las excepciones de cobro de lo debido e inexistencia de la obligación, propuestas por el abogado de la parte demandada. Y por último **CONDENÓ** en costas procesales a la parte actora, fijando la suma de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000).

## **2.3 RECURSO DE APELACIÓN.**

Intentando la revocatoria parcial de la sentencia de primera Instancia, la apoderada judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación en contra de la decisión adoptada manifestando que:

*“ (...) conforme con lo manifestado anteriormente fundamento mi recurso de apelación con las siguientes consideraciones, y va dirigido que a la Honorable Sala, Revoque los numerales segundo, tercero y cuarto proferidos en esta audiencia, las cuales fundamento mi inconformidad en las siguientes consideraciones: Como lo manifesté en audiencia de alegato, mi inconformidad respecto a la mora y a la indemnización en el pago de la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, está fundamentada en el hecho en que el empleador no consignó dentro de la oportunidad legal que era inmediatamente se había terminado la relación de trabajo, los valores correspondientes a dicha indemnización y aparece probado en el expediente como en la contestación de la demanda el valor que consignó la empresa cerrejón a mi mandante, en su cuenta de ahorros del banco Davivienda la suma, dos meses después de haberse terminado la relación laboral cuando es un evento conocido que este valor debía pagarlo de manera inmediata por cuanto, el trabajador estuvo vinculado y el empleador fue quien dio por terminado la relación laboral, no hay una justificación legal que pueda exonerar a la empresa del pago de dicha indemnización, y que como aparece a folio 80 del expediente la consignación.. Perdón...Aparece a folio 84 la consignación de seiscientos diez mil pesos, que hace la empresa carbones del cerrejón por concepto de liquidación del empleador a favor de LLEISON DAIVER MARULANDA CORTES, y dicha liquidación la consigna el 29 de junio del año 2016 en la cuenta de ahorros que poseía mi mandante en el banco Davivienda oficina de san juan del cesar... esta consignación aparece a folio 84, de no haberse estado probada como usted afirmó el valor de lo dejado de pagar, si aparece lo que consignó realmente la empresa por concepto de prestaciones sociales, y lo hizo de manera tardía, por tanto procede la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo porque no existe un motivo o excusa que el no pago o retardo, porque en el evento en que no haya podido el trabajador, como lo afirmaron en la audiencia al reclamarlo no lo exonera a la empresa de la obligación de consignar en un juzgado del domicilio del trabajador dicho valor, de si procede dicha indemnización, por despido, por la situación consagrada en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, por no haber cancelado en debida forma y dentro de la oportunidad legal*

las prestaciones sociales que le correspondían al trabajador y esa consignación fue aportada por la empresa demandada y aparece a folio 84 del expediente, por tanto debe valorarlo el superior, mi mandante fue vinculado inicialmente para celebrar un contrato de aprendizaje, luego se vinculó a la empresa demandada a través de un contrato, que se inició como ya lo dije anteriormente y en mi alegato, el día 7 de enero de 2015, se pactó como se dijo inicialmente un contrato donde el trabajador desempeñaría el cargo de operador, dichos contratos fueron también aportados dentro de la demanda y también por el empleador al contestar la demanda, entonces se trató de dos relaciones laborales iguales y el empleador no indicó en qué fecha terminó la inicial, por tanto se trató de una sola relación laboral, que luego se pactó el 26 de abril del año 2006, por seis meses y se hizo uso de la causal para terminar el contrato de trabajo, se hizo uso del periodo de prueba cuando esto no era procedente, sino debía tener en cuenta las otras causales para terminar por cuanto ese contrato de trabajo era igual al anterior y no podía hacerse uso de esa causal, ósea que el periodo de prueba para dar por terminado el contrato de trabajo, por tanto señor juez si procede la condena por despido injusto y así debe proceder el superior a condenar, a la empresa demanda al pago de la indemnización por despido injusto consagrado en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo (sic) por cuanto el empleador no podía hacer uso de la causal que le indicó en la carta de terminación que era el periodo de prueba para dar por terminado el contrato de trabajo, además tampoco tenía justificación el hecho de que en dos meses después de terminada la relación laboral le consignaran en su cuenta personal la consignación de las prestaciones sociales que se generaron y que correspondió a la suma antes referenciada de seiscientos diez mil pesos, al pago de prestaciones que se generaron del pago del contrato de trabajo, siendo así señor Juez, queda probado que si existió una sola relación laboral, la última se inició como se indicó el 26 de abril de 2016 y la primera el 7 de enero del año 2015, como se indicó en el hecho séptimo de la demanda, por tanto proceden estas dos condenas, tanto la indemnización por despido injusto como la indemnización por no consignación de las prestaciones sociales dentro de la oportunidad legal, no tanto no consignación, sino el no pago de estas prestaciones sociales, por cuanto le solicito al superior revocar los

*numerales 2, 3 y 4 de la sentencia apelada y en su defecto profiera la que en derecho corresponda teniendo en cuenta que dentro de la relación laboral, la parte débil de esta relación es el trabajador y las normas de derecho laboral son de orden público por cuanto debe ser aplicable las normas que estoy alegando en este momento y que se condene a la empresa el pago de estas indemnizaciones por cuanto se equivocó al momento de terminar la relación laboral y de igual manera al hacer el pago de las prestaciones sociales al trabajador que le correspondía haberlo hecho a través de una consignación, si como lo había manifestado que no quiso el trabajador recibir tenía que hacerlo en un juzgado y comunizarle al trabajador donde estaban dichas consignaciones, por cuanto procede lo que estoy alegando aquí, y el superior debe condenar a la empresa demandada al pago de la indemnización por despido injusto consagrada en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo como la indemnización por la no consignación oportuna de las prestaciones sociales del trabajador consagradas en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, por las consideraciones aportadas dejo sustentado el recurso y hare uso de la oportunidad que ya me señale la H. sala para hacer la ampliación de mis argumentos que a través de esta oportunidad expuse, gracias(...).”*

## **ALEGATOS DE CONCLUSION**

### **i.- Apoderada judicial de la parte demandante (cfr. los folios 19-20)**

En síntesis manifestó que la empresa demandada afirmó los ocho primero hechos de la demanda entre los cuales se encuentra la existencia de un contrato de aprendizaje y la vinculación laboral que fue por escrito y se ha prorrogado varias veces, lo que constituye una confesión; que en la presente se hace alusión a la figura de los contratos sucesivos que hacen presumir la existencia de un solo contrato; que el juez de primera instancia desconoció lo ordenado en el artículo 60 del CP.L., pues no analizó las pruebas allegadas a tiempo, como lo fueron los contratos de trabajo, la aceptación por parte de la demandada de la continuidad de la relación laboral, por la existencia de contratos sucesivos.

En cuanto al pago de prestaciones sociales, el empleador está obligado a cancelar dicha suma una vez se termine la relación laboral, y en caso que el trabajador no la reciba, la obligación del empleador es consignarla en el juzgado laboral, más próximo a la residencia del trabajador e informarle a este hecho que pueda acceder al pago de sus prestaciones.

## **ii.- Apoderado judicial de la parte demandada (cfr. los folios 21- 23)**

Solicitó se confirmen en todas sus partes la determinación adoptada por la primera instancia, por cuanto se acreditó que el segundo contrato suscrito con el demandante no fue sucesivo al primer vínculo laboral; que el señor Marulanda Cortés prácticamente está reconociendo que se negó a recibir su liquidación, lo cual concuerda con lo que se acreditó en el proceso tanto con la confesión del demandante, quien debía presentarse en la empresa, firmar los documentos y formatos correspondientes en el área de Nomina, Compensación y Beneficios, para de esa manera recibir el correspondiente pago de su liquidación.

## **CONSIDERACIONES.**

### **1. Presupuestos procesales.**

Del estudio del plenario se determina que los requisitos indispensables para su formación y desarrollo normal representados en la demanda en forma, competencia del funcionario judicial y capacidad de las partes tanto para serlo como para obrar procesalmente, se encuentran reunidos a cabalidad, circunstancia que permite decidir de fondo mediante una sentencia de mérito, ya que tampoco se vislumbra causales de nulidad que invaliden lo actuado.

### **2. Problemas jurídicos.**

En el presente caso no se discute la existencia de la relación laboral entre las partes y los extremos temporales, de manera que corresponde a la Sala dilucidar las razones de inconformidad expuestas por el apelante, deberá determinarse, entonces, si: 1) Si debe reconocerse

indemnización según lo estipulado en el artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo y 2) si hay lugar a la condena de sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del trabajo.

Para dilucidar los interrogantes jurídicos planteados, debe interpretar esta Colegiatura lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo referente al periodo de prueba, los precedentes jurisprudenciales aplicables al caso y la situación específica del demandante.

### **1) Despido Sin Justa Causa**

El juez de primera instancia consideró, que la terminación del contrato tiene un asidero legal consagrado en los artículos 76 y ss., del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud del cual el empleador puede dar por finalizada la relación laboral con justa causa cuando el trabajador se encuentre dentro del periodo de prueba.

Teniendo en cuenta ese argumento, efectivamente tal como lo señala el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo en su numeral segundo: *“...El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso...”*, y este se encuentra condicionado al párrafo tercero del artículo 78 el cual señala que: *“... Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato...”*. Por ello, se hace necesario esgrimir aristas importantes con el fin de resolver el primer punto del problema jurídico planteado en párrafos anteriores, estudiando a fondo si el periodo de prueba se encuentra justificado como causal de despido unilateral o no, o como lo plantea la parte recurrente quien señaló que dicho periodo ya se había surtido en contratos anteriores.

Ahora, para dilucidar este problema jurídico se trae a colación la teoría de la configuración de contratos sucesivos, la cual requiere un análisis más detallado a fin de verificar una posible unidad contractual; la H. Corte Suprema de Justicia en providencias SL891-2019 y SL1211-2019, reitera lo esbozado en sentencia SL814-2018, así *“ (...) el Tribunal*

*no valoró en forma adecuada los contratos de trabajo suscritos entre las partes, ni la liquidación de prestaciones sociales, pues de allí se evidenciaba que, en la materialidad, el actor siempre estuvo vinculado con la demandada de manera continua e ininterrumpida, sin solución de continuidad, además de que siempre desarrolló las mismas labores y tuvo las mismas condiciones laborales, de manera que estuvo regido por una sola relación y nunca medió alguna causa válida para que se detuviera esa forma contractual, para dar inicio a otra. (...)” (Subrayado fuera del texto).*

Como se ve, la Corte Suprema de Justicia ha dejado claro en reiterados pronunciamientos frente a la existencia de contratos de trabajo sucesivos, que para que la misma se configure debe existir inexorablemente una relación laboral continua e ininterrumpida, haciendo énfasis que solo así puede hablarse de una sola relación laboral.

En el *sub examine* se tiene un primer contrato inicial de aprendizaje por un año firmado entre Carbones del Cerrejón Limited y el señor Lleison Davier Marulanda Cortes, que cubrió el periodo del 7 de enero de 2014 hasta el 6 de enero de 2015 (fl.85), distribuido en una primera etapa lectiva de 3 meses y una productiva de 9 meses, el cual tenía por objeto la capacitación en equipo minero bajo la modalidad de aprendiz SENA temporal.

Seguidamente se suscribió entre las mismas partes un nuevo contrato a término fijo para personal técnico calificado, de tres meses el cual comprendió los periodos desde el 8 de enero de 2015 hasta el 07 de julio del mismo año (fl. 20), ejerciendo funciones como operador 10 temporal. Y finalmente se celebró un contrato a término fijo para personal técnico calificado de seis meses, firmado el 26 de abril de 2016 hasta el 25 de octubre de 2016 (fl.70) con el objeto de prestar sus funciones como operador 10 temporal.

Lo anterior nos indica que, entre el primer contrato y el segundo existió un periodo de 9 meses y 19 días, descartando de esta manera los



fundamentos de la teoría de contratos de trabajo sucesivos señalada en párrafos anteriores.

Por consiguiente, este Cuerpo Colegiado considera que le asistió razón al Juez de primera instancia al negar la indemnización por despido injustificado solicitado por la parte demandante; dado que el señor Lleison Marulanda suscribió un nuevo contrato de trabajo que comprendía los periodos desde el día 26 de abril de 2016 hasta el 25 de octubre de 2016 (fl.70) en cual se dejó expresamente consagrado en su clausula cuarta el periodo de prueba, el cual podría ser invocado por una de las partes a fin de dar por terminado el cualquier momento y sin previo aviso la relación laboral, prerrogativa de la que hizo uso la empresa Carbones del Cerrejón Limited el día 28 de abril de 2016 a través de carta de terminación unilateral del contrato de trabajo (fl.30) durante periodo de prueba.

## **2) Sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del Código**

### **Sustantivo del trabajo:**

En lo que atañe a la moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del trabajo, causada por los salarios y prestaciones adeudados a la terminación del contrato, esto es 1 mayo de 2016, corresponde decir que al momento de firmar el recibido del documento contentivo de la terminación del contrato el señor Lleison Davier Marulanda Cortes, tenía pleno conocimiento que era su obligación acercarse a las oficinas de la Vicepresidencia de recursos humanos ubicada en la Mina, a recibir el pago de las acreencias laborales correspondientes, ya que el párrafo tercero del mencionado documento así lo indicaba. Además, en audiencia de práctica de pruebas rindió testimonio la señora Margarita Rosa Mendoza Aragón quien para la época del despido del señor Lleison Marulanda se encontraba en el cargo de analista de nómina dentro de la empresa Carbones del Cerrejon Limited, señalando que *“(...)cuando se le termina el contrato a una persona se le hace la liquidación, si la persona se presenta las acreencias se le consignan lo más pronto posible, cuando la persona no se presenta, el proceso que seguimos es tratar de comunicarnos con esa persona por teléfono o con su supervisor para que la persona venga a la oficina y firme los*

*documentos correspondientes para finiquitar el proceso(...)*; y en el caso específico del señor Lleison Marulanda afirmó que no se presentó a firmar los documentos correspondientes a su liquidación, por lo que procedió *“(...) a llamarlo y a esperar que se presentara pero sin conseguir resultados, por lo que como ya había dicho, transcurrido un tiempo de un mes o dos meses se efectuaba transferencia bancaria a la cuenta que poseía como empleado, y luego se le enviaban los documentos informando que se le habían transferido los valores a su cuenta y que se le habían cancelado sus acreencias(...)*”.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia ha reiterado en sentencias como la SL8216-2016 que *“(...) la sanción moratoria prevista en los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables.*

*De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción (...).*”

Por lo antes expuesto, este órgano Colegiado teniendo en cuenta las pruebas aportadas al expediente, la normatividad vigente y los criterios jurisprudenciales aplicables a el caso en concreto, considera que no ha existido mala fe probada por parte del empleador al momento de liquidar las prestaciones sociales y salariales a las que tiene derecho el

trabajador; en ese orden de ideas se mantiene la decisión tomada por el Juez de primer grado pero por las consideraciones aquí expuestas.

En conclusión, la Sala estima que le asiste razón al Juez de primera instancia, por lo que la sentencia de primera instancia será confirmada en su totalidad.

### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **FALLA:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad la sentencia adiada 06 de mayo de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Maicao, La Guajira, de conformidad con la motivación esbozada en el proveído de marras.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia en contra de la parte demandante, fíjense agencias en derecho en la suma de 1 salario mínimo legal mensual vigente.

**TERCERO:** Por la Secretaría de esta Corporación, **NOTIFICAR** en estado esta providencia.

NOTIFÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO**  
Magistrada.

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado.

**CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ**  
Magistrado.