



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL,

Magistrado Ponente: Dr. HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES

CLASE DE PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DECIDE	SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA
RADICADO	44-001-31-05-001-2018-00166-01
DEMANDANTE	• DAGOBERTO MANOTAS NAVARRO C.C. 7.628.475
DEMANDADOS	• VIGINORTE LTDA. NIT. 800.146.941-5 • DAVID RAMON SALCEDO MARTÍNEZ C.C. 7.399.287 • ENRIQUE GERMAN WATNIK CYBULKEIWICZ C.C. 15.235.683

Riohacha, veintiocho (28) de junio de dos mil veintitrés (2023)

(Proyecto discutido y aprobado en Sala de la fecha, según Acta N° 039)

1. ASUNTO POR RESOLVER.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los Magistrados **PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ Y HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**, quien preside en calidad de ponente, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1º en la que se decide el recurso de apelación formulado por la parte demandante, contra la sentencia dictada en audiencia pública por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, el 20 de octubre de 2022, dentro del proceso Ordinario Laboral que adelanta **DAGOBERTO MANOTAS NAVARRO** contra **VIGINORTE LTDA., DAVID RAMON SALCEDO MARTÍNEZ Y ENRIQUE GERMAN WATNIK CYBULKEIWICZ**.

2. ANTECEDENTES.

2.1. La demanda.

DAGOBERTO MANOTAS NAVARRO mediante apoderado judicial, instauró proceso ordinario Laboral de Primera Instancia contra **VIGINORTE LTDA.** pretendiendo se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el 2 de enero de 2013 y el 1 de enero de 2016, el cual terminó por causa injustificada el 30 de enero de 2015; que como consecuencia de lo anterior, se le cancelen los salarios entre el 1 de junio de 2015 y el 1 de enero de 2016; que además se le reconozca y pague las horas extras diurnas ordinarias, nocturnas, dominicales y festivos de los años 2013, 2014 y 2015, así como las prestaciones sociales y el auxilio de transporte.

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00166-01
Proc: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
Ddte: DAGOBERTO MANOTAS NAVARRO
Dddo: VIGINORTE LTDA. Y OTROS
Decid: Sentencia Segunda Instancia

Pidió además, el pago de la sanción por no haber pagado oportunamente las cesantías, la indemnización por despido injusto y la indemnización del artículo 65 del CST; que se condene además al pago del bono pensional a que tiene derecho durante todo el tiempo de servicio, por haber incumplido en el pago de la seguridad social y la declaratoria de solidaridad respecto de los socios capitalistas DAVID RAMON SALCEDO MARTÍNEZ Y ENRIQUE GERMAN WATNIK CYBULKEIWICZ.

Como fundamento de las anteriores pretensiones indicaron lo siguiente:

Que el demandante se vinculó laboralmente con VIGINORTE LTDA., por medio de un contrato individual de trabajo por escrito a término definido de un año, iniciando el 2 de enero de 2013 y hasta el 30 de junio de 2015, fecha en la cual se produjo la terminación sin justificación.

Que el cargo desempeñado por el actor era el de vigilante o guarda de seguridad y bajo las órdenes del señor MANUEL CIFUENTES, que es el coordinador, desarrollando sus labores en la Central Térmica de La Guajira – Termoguajira, administrada por GECELCA S.A. E.SP. jurisdicción del municipio de Dibulla, La Guajira.

Que el demandante cumplió con sus labores, pero no le fue cancelado el salario de junio de 2015 y le quedaron debiendo horas extras laboradas, subsidio de transporte, prestaciones sociales, seguridad integral, vacaciones y primas.

Que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrón, fue porque el trabajador le exigía el pago de los dineros debidos señalados anteriormente, razón por la cual fue despedido sin justa causa.

Que el salario del contrato fue el del salario mínimo legal mensual vigente, que para el año 2015 era de \$644.350 y el subsidio de transporte en \$74.000; que las funciones consistían en vigilar las instalaciones de la Planta Térmica de La Guajira – TERMOGUAJIRA administrada por la empresa GECELCA S.A. E.S.P. y estar pendiente de cualquier anomalía que se presentara en el sitio que se le asignaba.

Que el contrato de trabajo a término definido, se encontraba vigente al momento del despido, porque se suscribió por un año desde el 2 de enero de 2013 y lo dieron por terminado el 27 de diciembre del mismo año; que luego el 28 de diciembre de 2013 se suscribió por otro año y se dio por terminado el 23 de diciembre de 2014 y un tercer contrato el 24 de diciembre de 2014 hasta el 24 de diciembre de 2015 y se da por terminado el 30 de junio de 2015.

Que durante el lapso del 2 de enero de 2013 y hasta el 30 de junio de 2015, el trabajador laboró cumpliendo cabalmente con las exigencias expresadas en el contrato laboral, con una jornada laboral de 12 horas continuas, de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. durante cuatro días y posteriormente se cambiaba al horario de 6:00 p.m. a

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00166-01
Proc: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
Ddte: DAGOBERTO MANOTAS NAVARRO
Dddo: VIGINORTE LTDA. Y OTROS
Decid: Sentencia Segunda Instancia

6.00 a.m. y solamente se le daba un día de descanso, por lo que trabajó 4 horas extras diarias, las que procede a detallar.

Que el 30 de junio de 2015 el demandante se presentó a cumplir con las labores, pero la respuesta del patrono, fue que se había dado por terminado el contrato por haber culminado el objeto social de la empresa, lo cual no fue cierto, dado que siguió laborando.

Que el patrono no le cumplió con el pago de la seguridad social, salud, pensión y riegos profesionales, como era su deber, razón por la que pide la condena que se haga extensiva a los socios, dado que la terminación se produjo cuando faltaban 6 meses y 2 días para la terminación del contrato.

2.2. TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La demanda fue admitida el 23 de julio de 2018¹ y se dispuso la notificación a la parte demandada.

2.2.1. VIGINORTE LTDA. fue notificada personalmente el 4 de marzo de 2019².

2.2.2. A través de apoderado el 14 de marzo de 2019 VIGINORTE LTDA., y los demandados DAVID RAMON SALCEDO MARTÍNEZ Y ENRIQUE GERMAN WATNIK CYBULKIEWIZ contestaron la demanda con total oposición a las pretensiones, alegando que el demandante presentó renuncia irrevocable al cargo que venía desempeñando. Formuló como excepciones de mérito las que denominó: 1) GENÉRICA, 2) PAGO TOTAL DE LAS OBLIGACIONES LABORALES, 3) COBRO DE LO NO DEBIDO, 4) PRESCRIPCIÓN.

2.2.3. Mediante providencia del 17 de mayo de 2019³ se tuvo por contestada la demanda y se fijó fecha y hora para la audiencia de conciliación.,

2.2.4. La audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación de litigio, se llevó a cabo el 12 de agosto de 2019⁴, en la que se declararon no probadas las excepciones previas, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas.

2.2.5. La Curadora Ad-litem de EDUVILIA MARÍA FUENTES BERMÚDEZ, renunció al cargo, por lo que el 23 de julio de 2021, se designó al abogado CHRISTIAN YASSETH MENDOZA GÁMEZ.

2.2.6. Mediante auto del 28 de julio de 2022, se aceptó el desistimiento de la demanda formulada por la señora CLARA ELENA CARRILLO BONILLA y se dispuso el archivo del expediente.

¹ Folio 21 del Cuad. Ppal

² Folio 29, ibídem

³ Folio 96, ibídem

⁴ Folios 98 y 99, ibídem

2.3. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.

La Juez de conocimiento profirió sentencia, el veinte (20) de octubre de dos mil veintidós (2022), en la que declaró que entre DAGOBERTO MANOTAS NAVARRO y la sociedad VIGINORTE LTDA. existió un contrato de trabajo a término fijo a un año, que inició el 3 de enero de 2013 y terminó el 30 de junio de 2015. Declaró probada la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada, absolvió a la demandada VIGINORTE LTDA. y condenó en costas al demandante vencido.

Sustentó su decisión indicando que la relación laboral terminó el 30 de junio de 2015 y la demanda fue presentada el 3 de julio de 2018, de donde se tiene que operó para los derechos laborales reclamados, pues transcurrieron más de 3 años desde la exigibilidad de la obligación.

2.3. RECURSO DE APELACIÓN.

2.3.1. El apoderado de la parte demandante interpuso el recurso de apelación, concretamente en cuanto se tomó como término para contabilizar la prescripción debía tomarse el día 4, dado que el 3 de julio le fue notificada la terminación.

2.4. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

En el curso de esta instancia la parte actora, sustentó el recurso alegando que si bien se dio por terminado el contrato el 30 de junio de 2015, también es cierto que la notificación se realizó el día 3 de julio de 2015, por lo que la demanda fue presentada en tiempo.

Que los testigos fueron precisos y veraces, para demostrar la relación laboral y como se produjo la desvinculación del hoy demandante, pues no es cierto que hubiere renunciado con todos los trabajadores el mismo día y a la misma hora, por lo que debe valorarse íntegramente los testimonios, por lo que pide que se revoque el fallo de primera instancia.

3. CONSIDERACIONES

3.1. COMPETENCIA.

Preliminarmente debe expresarse, que verificado el expediente, se tiene que la primera instancia remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, por lo que el fallador de segunda instancia, se sujetará al principio de consonancia del artículo 66A, según el cual la decisión se desatará con estricto apego a la materia objeto del recurso de apelación.

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00166-01
Proc: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
Ddte: DAGOBERTO MANOTAS NAVARRO
Dddo: VIGINORTE LTDA. Y OTROS
Decid: Sentencia Segunda Instancia

Por otro lado, se advierte que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.2. Problema Jurídico.

Frente al reparo de la parte demandante apelante, se deberá abordar el siguiente cuestionamiento:

¿Acertó el juzgado de primera instancia al declarar probada la excepción de prescripción?

3.3. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

En lo que tiene que ver con la excepción de prescripción, el artículo 151 del CPTS en concordancia con el artículo 488 del CST, prevé que las acciones correspondientes a los derechos regulados en el Código Sustantivo del Trabajo, prescriben en tres (03) años.

Frente al punto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con ponencia del H. Magistrado IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ providencia SL5159-2020 de fecha 11 de noviembre de 2020, conceptuó:

“La prescripción es un modo de adquirir cosas ajenas, o bien, de extinguir las acciones y derechos, por haberse poseído dichas cosas o no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante un lapso de tiempo determinado. Es decir, la prescripción extintiva se entiende como una forma de extinción o desaparición de un derecho, real o personal o de una acción, cuando durante un determinado periodo de tiempo establecido en la ley, no se realizan ciertos actos, a lo que el ordenamiento le atribuye la consecuencia indicada (CSJ SL2501-2018).

Esta Sala de la Corte ha señalado que el fenómeno de la prescripción se justifica por razones de orden práctico y que exigen que las relaciones jurídicas no permanezcan inciertas en el tiempo y se solucionen (CSJ SL, 2 may. 2003, rad. 19854). En materia laboral, en la sentencia C-412-1997 la Corte Constitucional indicó que dicha institución jurídica tiene como finalidad “el establecimiento de un término para el ejercicio de la acción laboral concurrente con la función del Estado de garantizar la vigencia y efectividad del principio de seguridad jurídica. Resulta entonces congruente con dicho principio, el imponer límite a la existencia de conflictos para que estos no perduren indefinidamente, siendo resueltos por medios pacíficos entre patronos y trabajadores.”

Sin desconocer el espacio fáctico de la acusación y como está conmina a la Sala a determinar el momento a partir del cual comienza a contar el término de prescripción de las acreencias laborales reclamadas, es pertinente reiterar que acorde a lo estatuido en los artículos 151 del Código Procesal del Trabajo, las acciones correspondientes a los derechos laborales prescriben en tres años que se cuentan a partir del momento en que cada uno se hizo exigible (CSJ SL 13155-2016, CSJ SL 1785-2018 Y CSJ SL2885-2019, de modo que quien exija una prestación social deberá alegarla en el término establecido, en cuyo caso, basta “el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador”, para que por una sola vez se entienda interrumpida y comience a correr de nuevo el término por un lapso igual al inicialmente señalado.”

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00166-01
Proc: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
Ddte: DAGOBERTO MANOTAS NAVARRO
Dddo: VIGINORTE LTDA. Y OTROS
Decid: Sentencia Segunda Instancia

3.4. EL CASO CONCRETO

Para resolver el problema jurídico planteado es señalar que no hay reparo frente a la existencia del contrato de trabajo, conforme fue declarado por la funcionaria de primer grado, pero su reparo se centró en la declaratoria de la excepción de prescripción.

Conforme está acreditado en el expediente, entre las partes exigió un contrato de trabajo a término fijo de un año, que inició el 3 de enero de 2013 y terminó el 30 de junio de 2015; sin embargo, el actor señala que fue notificado el 3 de julio de la terminación del contrato, por lo que el término debe contarse a partir de esa fecha.

En primer lugar, debe indicarse que el fenómeno de la prescripción, indistintamente del ámbito en que se aplique, constituye una figura jurídica con amplia temática, cuyo decreto deriva en serias consecuencias jurídicas para los sujetos cuyos efectos se extiendan. De allí que su concepto merezca ser concebido con alta precisión y que su aplicación, por ende, se acompañe de un análisis del tipo de prescripción que se invoque.

El Código Civil define la prescripción en su artículo 2512, como un modo de adquirir las cosas ajenas, o de extinguir las acciones o derechos ajenos, por haberse poseído las cosas y no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante cierto tiempo, y concurriendo los demás requisitos legales. En su parte final el artículo establece que prescribe una acción o derecho cuando se extingue por la prescripción.

A su vez el artículo 488 del CST prevé que los derechos laborales contemplados por las leyes sociales, por regla general, prescriben a los tres años contados desde que se hacen exigibles, luego la prescripción implica la pérdida del derecho por parte del trabajador y la cesación de la obligación por parte del empleador, puesto que se pierde la oportunidad para reclamar las acreencias a favor de aquel, por virtud del contrato de trabajo celebrado a saber: salarios, vacaciones, prima de servicios, cesantías, intereses sobre cesantías, vacaciones, etc.

Dicho de otra manera, los derechos que adquiere un trabajador como producto de una relación laboral no son perpetuos, sino que prescriben tres años después de su exigibilidad, así lo contempla el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, dada la naturaleza de la prescripción, al llevar implícito el conteo de un plazo, se admite la posibilidad de ser interrumpida, lo cual obliga a indicar que, previéndolo, el legislador diseñó para ello, una forma y un escenario destinado al acaecimiento de tal situación.

Según el artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo, la prescripción se interrumpe como consecuencia del reclamo escrito que el trabajador haga al

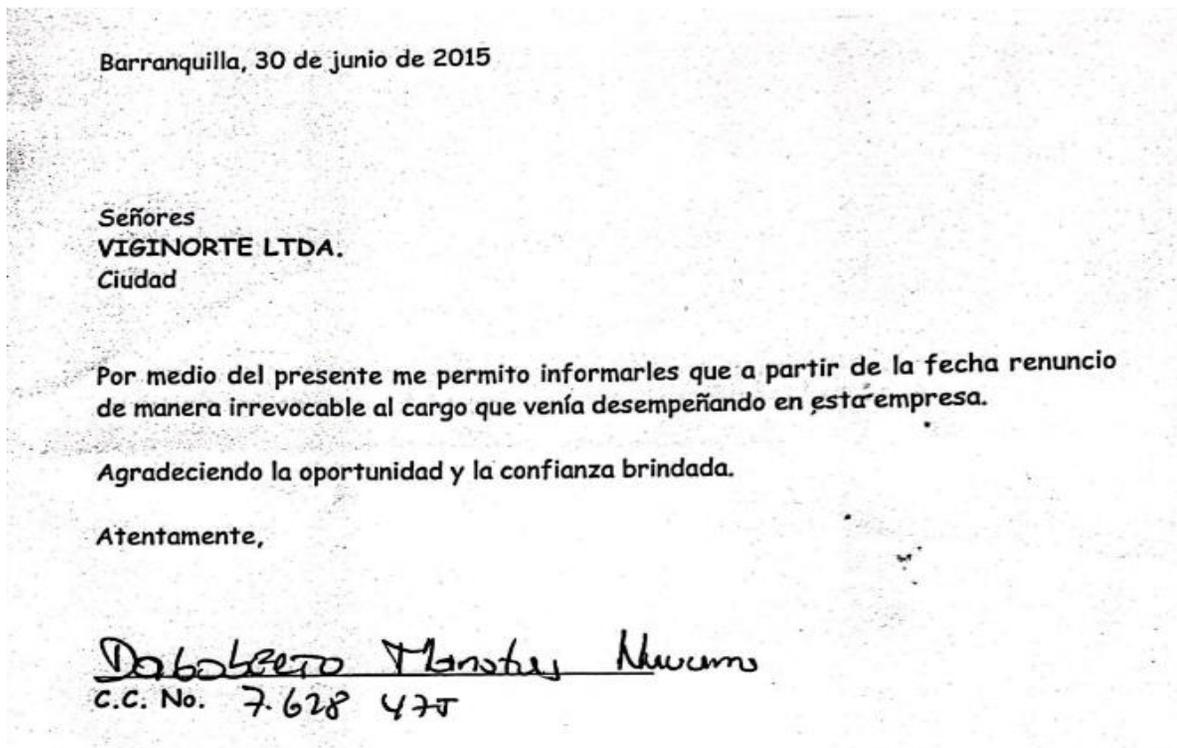
Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00166-01
Proc: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
Dde: DAGOBERTO MANOTAS NAVARRO
Ddo: VIGINORTE LTDA. Y OTROS
Decid: Sentencia Segunda Instancia

empleador de un derecho plenamente determinado. La interrupción de la prescripción opera por una sola vez, iniciándose nuevamente el conteo trienal.

Como se indicó anteriormente la excepción de prescripción presupone la existencia de un derecho, cuyo decaimiento se procura por falta de reclamación e inactividad de la parte interesada, esto es, se parte de la convicción jurídica de que la pretensión invocada es un derecho indiscutible a favor del actor, por lo que el pronunciamiento previo sobre la pérdida del derecho, exige como presupuesto la existencia, conforme lo prevé el artículo 32 del CPTSS, por lo que es procedente el estudio de la excepción, pues no hay duda sobre la existencia de la relación laboral y los extremos temporales.

Conforme a la demanda, en el hecho 32 la parte demandante señaló: “El día treinta (30) de junio de 2015, el trabajador se presentó a cumplir con sus labores, pero la respuesta del patrono fue que su contrato se había dado por terminado”, hecho que fue aceptado por la parte demandada al contestar el líbello, pero argumentando que, ese día presentó fue renuncia irrevocable.

Al plenario se adjuntó copia de la citada carta⁵, en la que el actor renuncia de manera irrevocable al cargo, en el cual claramente se tiene como fecha el día 30 de junio de 2015, conforme a la siguiente captura de pantalla:



Barranquilla, 30 de junio de 2015

Señores
VIGINORTE LTDA.
Ciudad

Por medio del presente me permito informarles que a partir de la fecha renuncio de manera irrevocable al cargo que venía desempeñando en esta empresa.

Agradeciendo la oportunidad y la confianza brindada.

Atentamente,

Dagoberto Manotas Navarro
C.C. No. 7.628.475

Quiere decir lo anterior, que la fecha de terminación del vínculo laboral si se dio el día 30 de junio de 2015, por lo que para la fecha en que se presentó la demanda, esto es, el 3 de julio de 2018, había transcurrido más de 3 años.

⁵ Folio 81 del expediente de primera instancia

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00166-01
Proc: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
Ddte: DAGOBERTO MANOTAS NAVARRO
Dddo: VIGINORTE LTDA. Y OTROS
Decid: Sentencia Segunda Instancia

En el curso de esta instancia, insistió en que la fecha en que le fue comunicada la terminación del contrato fue el día 3 de julio de 2015, conforme lo aseguró el testigo CARLOS ALFONSO CUELLO PLATA, sin embargo, la parte no hizo uso de la oportunidad procesal para tachar el documento o desconocerlo.

Según el artículo 269 del C.G.P., la parte a quien se atribuya un documento, afirmándose que está suscrito o manuscrito por ella, podrá tacharlo de falso en la contestación de la demanda, si se acompañó a esta, y en los demás casos, en el curso de la audiencia en que se ordene tenerlo como prueba. A su vez, el artículo 272 de la misma obra, indica que dentro de la oportunidad de la tacha de falsead también podrá la parte podrá desconocerlo, expresando los motivos del desconocimiento, para luego de ello, correr traslado a la otra parte, quien podrá solicitar que se verifique la autenticidad del documento en la forma establecida para la tacha.

Conforme a lo anterior, debe dilucidarse cuáles son las diferencias entre la tacha de falsedad y el desconocimiento de un documento, dado que pueden ser confundidas; por un lado en cuanto a la tacha de falsedad, la propone la contraparte de quien presentó el documento al proceso para destruir su existencia, justificando las razones en las que fundamenta la falsedad y solicita pruebas para probar la falsedad material (la cual versa sobre alteraciones materiales realizadas en el documento, como por ejemplo: enmendaduras, supresiones, o suplantación de firma).

Cuando se trata del desconocimiento del documento, en el se pone en entredicho el mentado documento, desconfiando del contenido y su autoriza, para lo cual debe expresar y explicar a situación en la solicitud, punto en el cual se invierte la carga de la prueba a quien lo presentó para que éste demuestre su veracidad, autenticidad o procedencia, so pena de carecer de eficacia probatoria, por lo que esta figura no sirve para alegar problemas de alteración o integralidad material del documento.

Conforme a lo anterior, dado que el demandante en modo alguno ejerció la tacha de falsedad o el desconocimiento del documento, es que el documento debe dársele toda la veracidad y autenticidad.

Pero además de lo anterior, como ya se expuesto en anterior oportunidad por esta Corporación⁶, si la parte demandante pretendía tener como fecha de terminación el vínculo laboral el 3 de julio de 2015, debía demostrarlo, conforme al artículo 167 del C.G.P., lo cual incumplió y hace que se confirme la decisión tomada por la funcionaria de primera instancia.

⁶Sentencia del 20 de junio de 2023, con Ponencia del Magistrado CARLOS VILLAMIZAR SUAREZ radicado 44-001-31-05-001-2018-00164-01.

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00166-01
Proc: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
Ddte: DAGOBERTO MANOTAS NAVARRO
Dddo: VIGINORTE LTDA. Y OTROS
Decid: Sentencia Segunda Instancia

Se condenará en costas al recurrente vencido, para lo cual se fija como agencias en derecho que deberá liquidar el juez de primera instancia, conforme al art. 366 del C.G.P., medio salario mínimo legal vigente y a favor de la parte demandada.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el veinte (20) de octubre de dos mil veintidós (2022), por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de San Juan del Cesar, La Guajira, en el proceso Ordinario Laboral que adelanta **DAGOBERTO MANOTAS NAVARRO** contra **VIGINORTE LTDA., DAVID RAMON SALCEDO MARTÍNEZ Y ENRIQUE GERMAN WATNIK CYBULKEIWICZ**, de conformidad con la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.). En consecuencia, fíjese como agencias en derecho el equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente, cual tendrá en cuenta el a quo al momento de elaborar la liquidación de las costas, como lo señala el artículo 366 del CG de P un salario mínimo legal, a favor de la parte demandada y en contra del recurrente MANOTAS NAVARRO.

TERCERO: Una vez en firme la presente sentencia, por secretaría, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado Ponente

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada

(Ausente de la Sala con Permiso)
CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ
Magistrado

Firmado Por:

Henry De Jesus Calderon Raudales
Magistrado
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Paulina Leonor Cabello Campo
Magistrado
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **9dfbfd4d79c99a752bdc45e2908fcfc83061efdd64d0f65ac2e10af8c066ba94**

Documento generado en 28/06/2023 02:48:47 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>