El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de esta Sala.



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

**Providencia.** Sentencia – 2ª instancia – 31 de enero de 2017

**Proceso.** Ordinario laboral – Revoca y accede a las pretensiones

**Radicación Nro.** : 66001-31-05-003-2012-00552-02

**Demandante:** German Antonio Rendón Agudelo

**Demandado:** Asesoría Colombiana de Vigilancia Asecovig Ltda

**Juzgado de Origen:** TerceroLaboral del Circuito de Pereira

**Tema a Tratar: CONTRATO DE TRABAJO Y ELEMENTOS, CONFESIÓN FICTA ART.77-2CPTSS-CAMBIO DE PRECEDENTE.** “[N]o se comparte la argumentación de la Jueza de primera instancia, quien debió darle peso a la prueba de confesión ficta de los hechos de la demanda al no ser derruida y con base en ella haber resuelto la controversia. En armonía con lo dicho, con apoyo en la prueba de confesión ficta emerge sin dubitación alguna la existencia del contrato de trabajo al probarse todos sus elementos como son la prestación personal del servicio, el salario y subordinación, el que no se puede desconocer ante la ausencia del documento escrito que pregonó el actor, máxime, cuando dentro de las pretensiones se solicitó se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, que resultó probado. Con este mismo argumento se declararán no probadas las excepciones formuladas por la parte demandada. Ahora, en lo pertinente con la excepción de prescripción, tampoco saldrá avante, al incoarse la demanda antes de vencer los tres años para que operara este fenómeno, si en cuenta se tiene que el despido se dio en el año 2011 y el acta de reparto corresponde al año 2012 (fl.1 c.1). En suma, se tiene que el actor estuvo vinculado con Asecovig Ltda. a través de un contrato de trabajo a término indefinido; el que inició el 31-12-2009 y finalizó el 30-03-2011.”.

En Pereira, a los treinta y uno (31) días del mes de enero de dos mil diecisiete (2017), siendo las dos de la tarde (2:00 p.m.), la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el grado jurisdiccional de consulta ordenado frente a la sentencia proferida el 08 de septiembre de 2015 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve el señor **Germán Antonio Rendón Agudelo** contra la empresa **Asesoría Colombiana de Vigilancia Asecovig Ltda.** radicado 66001-31-05-003-2012-00552-02.

**REGISTRO DE ASISTENCIA:**

Demandante y su apoderado: Demandado y su apoderado:

**TRASLADO A LAS PARTES**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos.

**ANTECEDENTES**

**1. Síntesis de la demanda y su contestación**

Pretende el señor Germán Antonio Rendón Agudelo**,** que se declare que entre él y la empresa Asesoría Colombiana de Vigilancia Asecovig Ltda. existió un contrato de trabajo a término indefinido por un periodo de un año inicialmente el que se venció el 30-12-2010 y se renovó automáticamente hasta el 30-12-2011 y que finalizó de forma injustificada; en consecuencia, se le condene al último a reconocerle y pagarle las prestaciones sociales, vacaciones, indemnización por la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, indemnización moratoria y la de no consignación oportuna de las cesantías e indexación.

Fundamenta sus pretensiones en que: (i) prestó sus servicios personales como vigilante a favor de la demandada cuyo representante legal es el señor Jhon Fredy Rojas Barrientos y jefe inmediato Carlos Rojas Barrientos quien era el jefe operativo, en el barrio el Jardín I y II; edificio Bahía Palma; Gama III, Corales, Profamilia, edificio Panorama, San Sebastián, Mercasa, Túnel en Corales, Bosques de Santa Elena y Hotel Castilla Real, con un salario de $660.000 mensuales, de lunes a domingo de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. o de 6:00 a.m. a 6:00 (sic), con descanso de un día a la semana en cambio de turno; (ii) faltando ocho (8) días para el 30-03-2011 el supervisor le informó que el contrato iba hasta dicha fecha sin justa causa; (iii) aduce que el empleador se negó a darle una carta laboral y copia de los contratos suscritos, según la petición que le hiciere el 19-05-2011, sin respuesta. (iv) durante su prestación a mediados de diciembre de 2010 recibió $350.000 por concepto de prima y no fue afiliado al sistema de seguridad social; (v) a la fecha de terminación del contrato no se le canceló las prestaciones sociales y vacaciones aunque le dio $700.000 para que no lo llamaran a conciliar ante el Ministerio de la Protección Social.

**Asesoría Colombiana de Vigilancia Asecovig Ltda.** a través de su representante legal William de Jesús Barrientos Cano negó la prestación personal del servicio del demandante, el horario de trabajo y la persona que fungió como jefe inmediato, por cuanto una vez se dio búsqueda en los archivos de la agencia, teniendo en cuenta que ya no se presta los servicios en Pereira, no se halló registro que permitiera verificar la existencia del vínculo laboral que se endilga. De la misma forma, alegó que nunca laboró una persona con el nombre de Carlos Rojas Barrientos en el cargo de jefe operativo. Agregó que no le constaban los demás hechos y estableció que frente a ellos se atenía lo que se demuestre dentro del proceso.

Frente a las pretensiones propuso las excepciones que denominó “pago”, “inexistencia de las obligaciones o la falta de causa para pedir”, “cobro de lo no debido”, prescripción” y “buena fe”.

**2. Síntesis de la sentencia objeto de consulta**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira declaró probada la excepción inexistencia de las obligaciones o la falta de causa para pedir propuesta por la entidad demandada, en consecuencia negó la totalidad de las pretensiones propuestas por la parte demandante al no acreditarse la existencia del contrato de trabajo a término fijo igual a un año.

Agregó, que si bien con la declaración del señor Carlos Andrés Calderón Espinosa se probó la prestación del servicio personal del actor a Asecovig, en el Conjunto Villas del Jardín segunda etapa, cumpliendo unas rondas entre las 6:00 pm y 6:00 a.m. durante varios días de la semana por cinco (5) meses en el año 2013 entre principios y mediados de dicho año, lo que presume el contrato de trabajo conforme al artículo 24 del C.S.T; ello no coincide con los hechos de la demanda donde se mencionó como periodo anterior, un sitio y jornada diferente, lapso en el que el señor Calderón Espinosa no prestó servicios a Asecovig. Sin que se pudiera establecer los límites temporales de inicio y finalización por cuanto el testigo ni siquiera precisó la fecha en la que él había empezado a trabajar y la de terminación con Asecovig.

**3. Del grado jurisdiccional de consulta**

Contra la anterior decisión no se presentó recurso de apelación, por lo tanto, se ordenó tramitar el grado jurisdiccional de consulta en favor del trabajador, de conformidad con el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**CONSIDERACIONES**

**1. Problemas jurídicos**

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes problemas jurídicos:

1.1 ¿La prueba obrante en el proceso acredita la existencia del contrato de trabajo entre las partes, así como sus extremos?

1.2 ¿Qué incidencia tiene en el proceso la sanción procesal del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por dejar de asistir el demandado a la audiencia de conciliación y al interrogatorio de parte programado?

1.3 ¿Hay lugar al reconocimiento de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y del art. 99 de la Ley 50 de 1990?

**2. Solución a los interrogantes planteados**

Con el propósito de dar respuesta a los anteriores interrogantes, se considera necesario precisar los siguientes aspectos:

**2.1 Contrato de trabajo, elementos y sanción procesal del artículo 77 -2 del CPTSS**

Para desentrañar el problema jurídico planteado se hace necesario recordar, que los elementos esenciales que se requieren concurran para la configuración del contrato de trabajo, son: la actividad personal del trabajador, esto es, que éste realice por sí mismo, de manera prolongada; la continua subordinación o dependencia respecto del empleador, que faculta a éste para requerirle el cumplimiento de órdenes o instrucciones al empleado y la correlativa obligación de acatarlas; y, un salario en retribución del servicio (artículo 23 C.S. del T.).

Estos requisitos los debe acreditar el demandante, de conformidad con el art. 177 del C. de P.C., vigente para la época de la sentencia, que se aplica por remisión del artículo 145 del C. P. del T. y de la S.S.; carga probatoria que se atenúa con las presunciones legales, afirmaciones o negaciones indefinidas, que están exentas de prueba.

En cuanto a las presunciones vale la pena mencionar que son entendidas por la doctrina nacional como *“… un juicio lógico del legislador o del juez que consiste tener como cierto o probable un hecho, partiendo de hechos debidamente probados*”; y sin entrar en la disquisición de si no son un medio de prueba, sino eximentes de ella, o por el contrario un indicio cuya deducción realiza el legislador, lo cierto, es que ellas tienen como exigencia para que operen a voces del art. 176 del CPC y 66 del CC, que se pruebe el hecho base que les da origen; si ello sucede se traslada la carga de la prueba a la otra parte, quien deberá desvirtuar los hechos dados por ciertos.

Para mejor comprensión de lo dicho, en la obra del profesor Hernán Fabio López Blanco se afirma:

*“La presunción que podemos definirla como el indicio determinado por la ley, lleva a que la deducción que ha realizado el legislador sea la que se impone como hecho probado, dado el carácter imperativo de la ley, salvo que la ley erija como presunción de derecho, admite prueba en contrario y no implicará en modo alguno dispensa de prueba,* ***porque siempre será carga de la parte interesada en hacer valer la presunción demostrar el hecho indicador, solo que establecido el mismo no se estará a la incertidumbre de que el juez arribe al hecho desconocido debido a que esa labor de antemano la ha realizado la ley.***

***Es aquí donde surge la carga probatoria en cabeza de la otra parte para efectos de desvirtuar la conclusión a la cual llegó la ley y que salvo esa prueba en contrario se le impone al juez.”*** (Negrillas fuera del texto).

Por su parte, en material laboral, la doctrina también expone:

*“Por expresa disposición legal tampoco son objeto de prueba las presunciones en sí mismas (no confundir con los hechos que las fundamentan los cuales sí deben probarse)”[[1]](#footnote-1)*

Bien. En materia laboral el artículo 24 del CST consagra la presunción del contrato de trabajo con solo demostrar la prestación personal del servicio; así mismo el art. 77 del CPTSS menciona que se presumirán ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión en el evento de no comparecer la parte demandada a la audiencia de conciliación.

Así las cosas, en la primera situación el hecho indicador o conocido a probar es la prestación personal del servicio, y en la segunda la incomparecencia de la parte; si ello sucede hay lugar a realizar la inferencia lógica del hecho desconocido, que lo constituye, en el primer caso la existencia del contrato de trabajo, y en el segundo, dar por ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión; esto implica que la parte demandada sea quien corra con el deber de desvirtuar los hechos presumidos.

Luego, para cumplir este cometido la parte actora cuenta con los diferentes medios de prueba consagrados en el estatuto procesal civil que se aplica por remisión de la ley adjetiva laboral en lo no regulado por ella, entre ellos está la confesión, tanto la espontánea como la provocada, y dentro de esta última, la expresa y la ficta, la cual ha sido considerada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia como prueba de confesión[[2]](#footnote-2) el evento de no comparecer alguna de las partes a la audiencia del artículo 77 ib. y tener aplicación la sanción allí establecida; igualmente puede hacer uso de los hechos exentos de prueba como lo son: las negaciones o afirmaciones indefinidas y las presunciones legales consagradas en la norma procesal y sustantiva, en materia laboral.

En relación con la confesión espontánea, conforme al art. 195 del CPC, vigente para el momento de la sentencia, es la que emerge de los hechos aceptados en la demanda o su contestación por el apoderado judicial, de quien la ley presume tiene la facultad para confesar, salvo las excepciones que consagra la misma ley.

De otro lado, por confesión ficta a la luz del art. 210 ib. es la que surge por la inasistencia de la parte que debe concurrir a rendir interrogatorio; de tratarse de la parte actora, dice la norma, se darán por ciertos los hechos susceptibles de confesión expuestos en la demanda de no existir cuestionario escrito, condicionado obviamente a la comparecencia del apoderado que va a interrogar, pues de no asistir implica un desistimiento de la prueba y ninguna sanción procederá.

Por el contrario, asista o no el togado, de obrar interrogatorio escrito, se darán por ciertos los hechos susceptibles de confesión sobre los que versen las preguntas asertivas que admitan confesión.

Sin embargo, en ambos eventos para que opere la sanción en comento, es necesario que el funcionario judicial de manera concreta mencione en el acta los hechos que se dan por probados, exigencia sobre la que se ha pronunciado el órgano de cierre de esta especialidad[[3]](#footnote-3), con el fin de que la parte en la que recae la sanción tenga claridad sobre ellos y pueda desvirtuarlos, teniendo en cuenta que puede ser infirmada al valorarse junto con los demás medios probatorios.

Entonces, de estar en presencia de una confesión espontánea y/o ficta de la parte demandada, le corresponderá a ésta desvirtuarla con los medios de prueba que tenga a su alcance, que de no hacerlo, será suficiente, sin más esfuerzos de la parte demandante, para que prosperen sus pretensiones, si se hayan acreditados todos los requisitos de la acción que se depreca en la demanda.

**2.1.2 Fundamentos fácticos**

De manera liminar, debe advertirse que esta Sala recoge los pronunciamientos establecidos en las sentencias de fechas 04-11-2015, radicado 2014-00281-01, M.P. Julio César Salazar Muñoz y de 10-07-2012, radicado 2010-00988-01 M.P. Ana Lucía Caicedo Calderón donde se adoptó la posición de que no bastaba la presunción del artículo 77-2 CPTSS, sino que además debía probarse la misma, para en su lugar, cambiar el precedente acogido, por el criterio que para que opere la prueba de confesión ficta establecida en el artículo 77-.2 ib., es necesario, a más de la inasistencia de una de las partes a la actuación judicial, que el Juez deje constancia en el acta de los hechos que presume ciertos de manera concreta y puntual, conforme pasa explicarse:

Dadas las particularidades fácticas del asunto y la conducta procesal de la demandada dentro del proceso, la Sala potencializará y hará efectiva las sanciones procesales, como acción afirmativa en protección del trabajador, en este caso, que realizó una labor históricamente discriminada.

En consecuencia, en aplicación de la sanción procesal del artículo 77-2 del CPL, impuesta de manera concreta por la Jueza en la audiencia de fecha 11-08-2015 (fl.182) en relación con los hechos 5 a 26, se tiene probado que: (i) el señor German Antonio Rendón prestó sus servicios de vigilante a Asecovig Ltda. en el barrio Jardines I y II; edificio Bahía Palma, Gama III, Corales, Pro-Familia; edificio Panorama, San Sebastián, Mercasa, túnel en Corales, Bosques de Santa Elena y Hotel Castilla Real; (ii) desde el 31-12-2009 al 30-03-2011, en virtud de la renovación que se hiciere de forma automática, en un horario de lunes a viernes de 6:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. o 6:00 a.m. a 6:00 p.m., según lo dispuesto por el jefe inmediato, con un día para descansar a la semana y un salario de $660.000; (iii) que el 23-03-2011 el supervisor de Asecovig Ltda. le informó que el contrato iría hasta el 30-03-2011 porque se acababa el puesto, asimismo que esperara un tiempo para ubicarlo en otro sitio, razón por la cual fue terminado sin justa causa.

(iv) El empleador le negó una copia del contrato, la carta laboral, no le canceló las cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones, ni lo vinculó a la seguridad social; (v) en diciembre de 2010 le pagó una prima por un valor de $350.000 y $700.000 con el fin de que el Ministerio de la Protección Social no lo llamara a conciliar.

No debe dejarse de decir que a pesar de la incomparecencia del demandado al interrogatorio de parte no operó confesión ficta del artículo 210 del Código de Procedimiento Civil, vigente para el momento de la sentencia, al omitir la jueza pronunciarse sobre los hechos confesados de manera puntual.

Conforme a lo anterior, esta Sala entrará a determinar si los supuestos fácticos que se dieron por probados, en razón a la sanción procesal al demandado por su inasistencia a la actuación judicial del artículo 77-2CPTSS que constituye prueba de confesión, como lo ha esbozado nuestra superioridad en líneas atrás, se desvirtuaron con los documentos y prueba testimonial aportados al proceso; lo que justificaría la decisión de la Jueza de primera instancia en negar las pretensiones.

En cuanto a la prueba documental aportada por el demandante, consistente en la petición de entrega del contrato escrito y certificado laboral presentada a la demandada el 18-05-2011 (fl. 18), nada aporta para acreditar el contrato de trabajo, como tampoco para infirmar la confesión ficta.

Cosa diferente sucede con la declaración extra juicio rendida el 29-05-2015 por el representante de Asecovig Ltda ante Notario (fls. 161 y 180) allegada por la misma parte demandada; donde manifestó que la empresa terminó operaciones en la ciudad de Pereira en el mes de marzo de 2012, la que a pesar de no tener valor probatorio como declaración, no se puede desconocer que allí hace una confesión el demandado, al favorecer su dicho al actor, en cuanto tal sociedad a pesar de estar domiciliada en Bogotá, sí desarrolló su actividad en esta ciudad, sitio donde afirma el demandante prestó su servicio personal, razón por la cual, ha de tenerse como un documento declarativo.

Tampoco logra desvirtuar la prueba de confesión ficta del demandado, el testimonio rendido por el señor Carlos Andrés Calderón Espinosa, quien dijo fue compañero de trabajo del señor German Antonio Rendón Agudelo en Asecovig Ltda. durante cinco (5) meses en Villas del Jardín II, en el año 2013, desempeñándose este como *“rondero”* del conjunto, en un horario nocturno de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. de lunes a domingo y desconociendo otros sitios donde hubiere trabajado; datos que si bien son diferentes a los expuestos en el libelo, en cuanto a la época, sitio y jornada, ello bien pudo obedecer a un error o confusión del declarante; ahora de tenerse por cierto tal dicho, de allí se colige que al deponente nada le consta sobre lo afirmado en la demanda, sin que se pueda inferir que no sean ciertos.

Ahora si con tal dicho se cierne un manto de duda sobre lo afirmado por el demandante en el libelo, por no apoyarlo, esto solo constituiría un indicio leve que ponderado con al confesión ficta y la conducta del demandado de desinterés con este proceso, como ya se dijo, no logra derribar lo probado con la confesión.

Así las cosas, no se comparte la argumentación de la Jueza de primera instancia, quien debió darle peso a la prueba de confesión ficta de los hechos de la demanda al no ser derruida y con base en ella haber resuelto la controversia.

En armonía con lo dicho, con apoyo en la prueba de confesión ficta emerge sin dubitación alguna la existencia del contrato de trabajo al probarse todos sus elementos como son la prestación personal del servicio, el salario y subordinación, el que no se puede desconocer ante la ausencia del documento escrito que pregonó el actor, máxime, cuando dentro de las pretensiones se solicitó se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, que resultó probado.

Con este mismo argumento se declararán no probadas las excepciones formuladas por la parte demandada. Ahora, en lo pertinente con la excepción de prescripción, tampoco saldrá avante, al incoarse la demanda antes de vencer los tres años para que operara este fenómeno, si en cuenta se tiene que el despido se dio en el año 2011 y el acta de reparto corresponde al año 2012 (fl.1 c.1).

En suma, se tiene que el actor estuvo vinculado con Asecovig Ltda. a través de un contrato de trabajo a término indefinido; el que inició el 31-12-2009 y finalizó el 30-03-2011.

**Acreencias laborales**

En consecuencia, habrá lugar a reconocérsele las prestaciones sociales junto con la compensación de las vacaciones, excepto la prima de servicios, por cuanto el actor la dio por paga, según el hecho 21 de la demanda, es más en las pretensiones no la solicitó. De la misma forma del total se descontará el valor de $700.000 por cuanto el actor afirmó en su escrito inicial haber recibido dicho valor por el empleador después de la finalización del contrato de trabajo, prestaciones que serán liquidadas con el salario de $660.000 como lo alegó el actor y fue dado por cierto en razón de la confesión de los hechos 5 y 8; las que corresponde a las sumas siguientes y que se explican en cuadro anexo a esta acta.

1. Cesantías: $904.398
2. Intereses a las cesantías: $92.008
3. Compensación de las vacaciones: $413.417

Total: $1.409.823 - $700.000

Gran total: $709.823

**Terminación del contrato sin justa causa**

Al tenor de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, se ha señalado cuales son las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador como por el trabajador, y su parágrafo estableció que cuando la parte termina dicho contrato debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación y posterior a ello no se pueden alegar válidamente causales o motivos distintos.

En relación con la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador cuando esta sea comprobada, el artículo 64 *ibídem* dispone que deberá pagar una indemnización dependiendo del tipo de contrato de trabajo; en el caso de los de término indefinido, cuando devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes y un tiempo de servicio mayor de un (1) año será veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) días básicos, por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Adicional a lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia[[4]](#footnote-4) ha dicho que al trabajador le basta acreditar el hecho del despido y al empleador la demostración de la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización, de manera que si no lo hace, es imperioso dicho emolumento.

En el caso que no atañe el demandante acreditó el despido al ser un hecho que dio por cierto la Jueza de primera instancia en virtud de la inasistencia del demando a las audiencias, por lo tanto, le correspondía al demandado demostrar una justa causa, la que fue ausente, razón por la cual la indemnización por este emolumento es de $770.000.

**Sanciones moratorias del artículo 65 del CST y art. 99 de la Ley 50 de 1990**

Por último, en lo atinente a las sanciones e indemnizaciones moratorias solicitadas por el actor en lo referente a la indemnización moratoria por falta de pago de las prestaciones sociales al término del contrato y por la no consignación de las cesantías en un fondo, ha dicho la Corte Suprema de Justicia[[5]](#footnote-5), como máximo órgano de cierre en materia laboral, que la condena a este tipo de indemnizaciones no es automática por cuanto al tener naturaleza sancionatoria debe estar precedida de un examen de la conducta del empleador con el fin de determinar si actuó de buena o mala fe al omitir o retardar el reconocimiento de la acreencia laboral.

Buena fe que equivale, en términos de nuestra Superioridad[[6]](#footnote-6) en obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta; por el contrario, la mala fe es obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud.

Por otra parte, el artículo 65 del CC define la buena fe como la creencia razonable debidamente fundada de no deber, de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude.

Atendiendo el comportamiento del demandado y al no ser las sanciones de aplicación automática debe advertirse que no existe ningún motivo o justificación por parte del mismo que permita no hacerlo merecedor de dichas sanciones, pues lo único que se observa es la ausencia en el pago de las prestaciones sociales y vacaciones, aunado con el hecho de que el demandado siempre negó la relación laboral existente y el comportamiento procesal que asumió al no asistir a las audiencias dentro de este proceso, tanto así que se hizo merecedor de la sanción de tener como indicio grave en su contra, algunos hechos de la demanda, entre ellos del 1 al 4 y por ciertos del 1 al 26, lo que da cuenta de la intención de defraudar los derechos del demandante.

Lo dicho permite calificar el comportamiento del demandado como de mala fe, por lo que se hace merecedor de las sanciones por el no pago de las acreencias laborales al terminar este vínculo, consistente en un día de salario $22.000 por cada día retardo, a partir del 1 de abril de 2011 y hasta por 24 meses, que equivale a $15’840.000; a partir del mes 25 deberá cancelar un interés de mora a la tasa máxima para los créditos de libre asignación hasta cuando el pago se verifique

De igual manera, a la sanción moratoria por no consignar las cesantías el 14 de febrero del año siguiente a su causación de los años 2009 y 2010, según el cuadro que se pone de presente a los asistentes y hará parte del acta que se suscriba con ocasión de esta diligencia, para un total de $9.713.850; la que correrá hasta el 01-04-2011, oportunidad a partir de la cual seguirá la sanción del artículo 65 del C.S.T.

**CONCLUSIÓN**

En armonía con lo expuesto, se revocará la sentencia de 08-09-2015 objeto de consulta, con el fin de reconocer la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 31-12-2009 al 30-03-2011, con la consecuente obligación de cancelar las prestaciones sociales, compensación de las vacaciones, indemnización por despido sin justa causa, sanción moratoria y por no consignación de cesantías.

**Costas.** Hay lugar a imponerlas en ambas instancias a cargo de la parte demandada y en favor de la actora (art. 365 num 4 del CGP).

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala Cuarta Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO:** **REVOCAR** la sentencia de 08-09-2015 objeto de consulta, para en su lugar:

**PRIMERO:** **DECLARAR** la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el señor GERMAN ANTONIO RENDÓN AGUDELO en su condición de trabajador y la empresa ASESORÍA COLOMBIANA DE VIGILANCIA ASECOVIG LTDA. a través de su representante Willian de Jesús Barrientos Cano o quien haga sus veces, en su condición de empleador desde el 31-12-2009 al 30-03-2011.

**SEGUNDO. ORDENAR** como consecuencia de la anterior declaración, a la empresa ASESORÍA COLOMBIANA DE VIGILANCIA ASECOVIG LTDA. que proceda a cancelar al señor GERMAN ANTONIO RENDÓN AGUDELO, por concepto de cesantías: $904.398; intereses a las cesantías $92.008; vacaciones: $413.417 para un total de $1.409.823, suma a la que se le restaría el valor de $700.000 como dinero que recibió el trabajador, quedando la suma a pagar de $709.823.

**TERCERO. CONDENAR** a la empresa ASESORÍA COLOMBIANA DE VIGILANCIA ASECOVIG LTDA. a pagar al señor GERMAN ANTONIO RENDÓN AGUDELO, la indemnización por despido sin justa causa, la sanción del artículo 65 del CST y artículo 99 de la Ley 50 de 1990:

a) Por la primera, al pago de $770.000 de conformidad con el artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo.

b) Por la segunda sanción, al pago de un día de salario $22.000, por cada día retardo, a partir del 1 de abril de 2011 y hasta por 24 meses, que equivale a $15’840.000; a partir del mes 25 deberá cancelar un interés de mora a la tasa máxima para los créditos de libre asignación hasta cuando el pago se verifique

c) Por la tercera sanción moratoria, a un día de salario por cada día de retardo por no consignar las cesantías de los años 2009 y 2010 un total de $9.713.850, la que correrá hasta el 01-04-2011, oportunidad a partir de la cual seguirá la sanción del artículo 65 del C.S.T.

**CUARTO. DECLARAR** no probadas las excepciones formuladas por la parte demandada

**QUINTO. CONDENAR** en costas en ambas instancias a la parte demandada y en favor del demandante.

**SEGUNDO. DEVOLVER** el expediente a su lugar de origen una vez ejecutoriada la decisión.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrado Magistrada

\*Anexo







Del total se resta el valor de $700.000, para un gran total de: **$27.031.674**

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

MAGISTRADA PONENTE

1. VALLEJO CABRERA, Fabián. La Oralidad laboral. Librería Jurídica Sánchez Ltda, 2014. P. 245. [↑](#footnote-ref-1)
2. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral, Sentencias del 25-05-2016. Radicación 42159. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán y del 01-07-2015. Radicación 44186. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz. [↑](#footnote-ref-2)
3. Sentencia del 06-02-2013. Radicación 40498. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. [↑](#footnote-ref-3)
4. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. [↑](#footnote-ref-4)
5. Sala de Casación Laboral. Sentencias del 01-07-2015. Radicación 44186. M.P. Jorge Mario Burgos Ruíz y 18-05-2016. Radicación 47048. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-5)
6. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 16-03-2005. Radicación 23987. M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza. [↑](#footnote-ref-6)