

**TEMA: PRINCIPIO DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS** - opera en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debiendo darse prevalencia a lo que surge en la práctica. / **PRUEBA DE LAS HORAS LABORADAS** - quien pretenda el reconocimiento y posterior pago del tiempo suplementario laborado, deberá tener en cuenta que el acervo probatorio debe ser preciso y arrojar absoluta claridad, pues no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las horas. / **CERTIFICADO DE TRABAJO** - si bien es cierto todo empleador está en la obligación legal de certificar a los trabajadores que haya contratado, el no cumplimiento de esta obligación patronal, no significa necesariamente la ocurrencia de un perjuicio frente a ese trabajador.

**HECHOS:** se declaró que entre la sociedad y el demandante existió una relación laboral mediada por contrato de obra o labor determinada, el cual terminó en forma legal; se declararon probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido respecto de la totalidad de las pretensiones salvo lo relativo a aportes al sistema de seguridad social en pensiones. Inconforme con la sentencia, el apoderado judicial del demandante, solicita la revocatoria parcial de la misma en todo lo desfavorable para el demandante, argumentando que la juez no apreció en la totalidad de la prueba documental aportada, con la que se lograba probar el tema de los horarios extendidos no pagados, y los dominicales que laboró el actor desde el momento en que inició labores como escolta. Aduce que el contrato fue terminado en forma unilateral e injusta por parte de la empresa, el cual se simuló bajo un contrato de obra o labor. Que como la accionada no ha querido certificar su trabajo en el cargo de escolta – conductor, le ha causado un perjuicio al demandante.

**TESIS:** (...) las formas jurídicas previstas por el legislador no pueden ser indebidamente utilizadas por el empleador para propósitos, como el de eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores, siendo deber del administrador de justicia determinar si existió o no unicidad en el contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias, así se concluyó en la sentencia SL806-2013. (...) en la HISTORIA LABORAL del demandante, se evidencian cotizaciones continuas e ininterrumpidas entre el 1° de marzo de 2014, y el 31 de enero de 2020, pues dicha historia fue impresa a principios del año 2020. Lo que significa que el actor, sí prestó un servicio continuo e ininterrumpido al servicio de la sociedad durante toda la vigencia de la relación laboral, no se encontraba sujeto a la terminación de una obra o labor, entendida esta última como la protección personal, pues, una vez inició la pandemia del Covid 19, no requería de un acompañamiento permanente de un escolta armado, por lo que el demandante fue reasignado a otras labores al interior de la empresa. (...) en realidad la vinculación laboral que unió demandante con la sociedad, fue un contrato a término indefinido, pues el condicionamiento que traía consigo el contrato de obra o labor (contrato de prestación de servicios de escolta) que permitía determinar la duración del referido contrato no se probó más allá del 1° de abril de 2014. Siendo este el único entendimiento válido, a la luz del principio de primacía de la realidad sobre las formas contenido en el art. 53 de la Constitución Política de 1991, que está llamado a operar en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debiendo darse prevalencia a lo que surge en la práctica (...). Y por ello la causal (fallecimiento del protegido) alegada por el empleador, no resulta válida para que justificar la terminación por justa causa de un contrato de trabajo a término indefinido (...). Así las cosas, y teniendo en cuenta lo preceptuado en el art. 64 del Código Sustantivo de Trabajo, y el rango salarial del demandante (inferior a 10 SMLMV), le corresponde al actor una indemnización por despido injusto equivalente a 30 días de salario por el primer año de servicios, y 20 días de salario adicionales, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. Alega el demandante haber laborado al servicio de la sociedad, un tiempo extra, dominicales y festivos. (...) esto no fue probado, pues le correspondía a la parte

demandante discriminar con absoluta precisión los días y las horas en que supuestamente se realizó ese tiempo suplementario, pues quien pretenda el reconocimiento y posterior pago del mismo, deberá tener en cuenta que el acervo probatorio debe ser preciso y arrojar absoluta claridad (...). (...) los únicos perjuicios que eventualmente pudieren causarse a favor de un trabajador, serían aquellos derivados de un accidente de trabajo, en los que haya mediado culpa suficientemente comprobada del empleador. Y si bien todo empleador está en la obligación legal de certificar a los trabajadores que haya contratado, (...) el no cumplimiento de esta obligación patronal, no significa necesariamente la ocurrencia de un perjuicio frente a ese trabajador.

M.P. MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 30/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

<b>APELACIÓN - SENTENCIA</b>	
<b>DEMANDANTE</b>	<b>DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>ATILA SEGURIDAD LTDA.</b>
<b>RADICADO</b>	<b>05001-31-05-007-2021-00210-01</b>
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	<b>MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO</b>
<b>TEMA</b>	<b>Laboral individual, trabajo suplementario, dominical, y festivo, reliquidaciones e indemnizaciones.</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>Modifica, revoca y confirma.</b>

*Medellín, treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)*

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor **DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO** contra la sociedad **ATILA SEGURIDAD LTDA.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 048**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

**I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, conocer por parte de este colegiado el recurso de apelación presentado por el apoderado judicial del demandante, contra la sentencia absolutoria, proferida por el JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL

CIRCUITO MEDELLÍN, en la audiencia pública celebrada el día el 16 de noviembre de 2022, dentro del proceso referenciado.

## **II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso en síntesis que el señor DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO, empezó a prestar sus servicios personales a la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA, propiedad del señor Gustavo Ramírez Tuberquia, en el cargo de escolta, con un salario inicial de \$900.000, mas \$200.000 de bonificación mensual y \$12.000 de alimentación diaria.

Cumpliendo múltiples funciones como las de monitoreo de todas las áreas, y del personal, recogía el oro de las compraventas prenderías Monterrey, la Fe, el Chuscal, El Rincón, Bristol, Las mellizas, El Rey Dos, El Abuelo, El Milagroso, El Montañero, La 68, entre otras funciones, llevaba los aportes de los dineros para trabajar, recogía y llevaba mercancías a las prenderías mencionadas, llevaba dineros de un lugar a otro, iba a la feria de ganados a comprar ganado, a pagar los ganados comprados y cobrar los dineros de ganados vendidos, llevaba y recogía insumos agrícolas y ganaderos a las fincas del dueño de la empresa en Heliconia, Armenia mantequilla, Mutata, Carepa, en Antioquia y en Acandí Choco, hacía de escolta y chofer del dueño de la empresa el señor Gustavo Ramírez Tuberquia y de su familia su esposa Luz Helena Montoya, los hijos Carolina Ramírez Montoya, Gustavo Adolfo Ramírez Montoya, y del segundo hogar compuesto por su compañera permanente Liliana María Tamayo Montoya llevándola a vueltas varias, y la hija menor Raquel Ramírez Tamayo, a esta ultima la llevaba al colegio, y la llevaba a clases extracurriculares todos los días, etc.

No obstante, relata el libelo genitor que la empresa demandada nunca le pagó horas extras, ni horario nocturno ni dominical diurnos ni nocturnos, ni viáticos, a sabiendas del alto grado de subordinación del demandante que tenía que estar en disponibilidad laboral las 24 horas del día, y los 7 días a la semana, al servicio del dueño de la empresa GUSTAVO RAMIREZ TUBERQUIA y su grupo familiar, sin poder disfrutar de su periodo de vacaciones, explotación laboral, que también ocasiono una ruptura en la

relación matrimonial del demandante, pues este no tenía tiempo libre para compartir con su familia.

Que desde el año 2013, que empezó a laborar, no le fueron consignadas las cesantías a un fondo, y pagados los intereses a las mismas, incurriéndose en la sanción contemplada en el artículo 99 de la Ley 100 de 1993, tampoco se le pagaron viáticos, y en el mes de marzo de 2020, la empresa suspendió de manera unilateral el pago de la bonificación laboral mensual de \$200.000, y durante toda la vigencia de la relación laboral, solo logro disfrutar de dos periodos de vacaciones, al regresar del segundo periodo, y por efectos de la pandemia, se incorporó a laborar en las instalaciones físicas de la empresa demandada, habilitándole esta una oficina para hacer monitoreo vigilancia y control en jornada continua.

Informa que el señor Gustavo Ramírez Tuberquia propietario de la empresa demandada, falleció de muerte natural el día 4 de abril de 2021, y al poco tiempo, esto es, el 19 de abril de 2021, la empresa decide dar por terminado el contrato laboral sin justa causa, sin tener en cuenta la hoja de vida intachable del demandante, quien no llegó a tener llamados de atención; al momento de terminarse la relación laboral, el actor percibía un salario básico mensual de \$2.000.000 más una bonificación mensual de \$200.000, y \$12.000 de alimentación diaria, para un total salarial mensual de \$2.488.000.

Para solicitar el pago de las acreencias laborales adeudadas, el actor envió un derecho de petición, pero hasta la fecha no le ha sido liquidado ni pagado sus prestaciones sociales, indemnización por despido injusto, cesantías, interés de las cesantías, bonificaciones, vacaciones, viáticos, horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivos, uniformes de dotación, incurriendo la accionada en la indemnización moratorias.

### **III. – PRETENSIONES**

PRIMERA. Se DECLARE que la relación que unió al señor DARIO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO, y la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA., fue un VÍNCULO LABORAL ÚNICO, SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD, con

vigencia entre el 9 de noviembre de 2013 y el 19 de abril de 2021, el cual fue terminado de manera unilateral, ilegal e injusta por parte del empleador, en consecuencia, se condene a la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA, a pagar a favor de DARIO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO, auxilio de cesantías, desde (\$116.297.168), intereses a las cesantías (\$13.955.660), primas de servicio \$121.916.749, horas extras que superaban las 56 horas por semana con recargo del 35% sobre salario, horas extras trabajo nocturno con recargo del 75% sobre salario, remuneración por trabajo dominicales y festivos y nocturno con recargo del 150%, para un total de (\$101.649.568), viáticos dos días de cada semana debidos (\$16.000.000), uniformes, calzado y vestidos de labor, indemnización por el no suministro en todo el tiempo de vinculación, indemnización moratoria del art. 65 del C. S. del T (\$15.525.378) sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de cesantías a un fondo, la indexación de las condenas, lo que ultra o ultrapetita, resulte probados en el proceso, y las costas del juicio.

#### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

La sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA, dio respuesta oportuna a la demanda, a través de su apoderado judicial, según consta a folios 1 al 7 del archivo PDF 010, exponiendo frente a los hechos de la acción, que son ciertos aquellos que aluden a la existencia de una relación laboral entre las partes, y el salario básico devengado, pero aclara que el extremo inicial fue el día 14 de noviembre de 2013, niega que el señor GUSTAVO RAMÍREZ TUBERQUIA fuese un dueño de la empresa, y que por el contrario, se trataba de un cliente que había contratado los servicios de escolta para su protección personal, que no hubo bonificación al salario y subsidio de alimentación.

También se aduce en la réplica, que el actor jamás le reportó a la empresa haber laborado tiempo suplementarios, dominicales y festivos, y sus descansos siempre estuvieron ajustados a la modalidad de su contrato, y que su labor de escolta se vio interrumpida con la llegada de la pandemia, pues el protegido GUSTAVO RAMÍREZ TUBERQUIA era una persona de edad, que debía estar confinado, y por ello el actor fue reubicado en otro puesto de trabajo realizando monitoreo, y que si bien el contrato de trabajo finalizó con ocasión al fallecimiento del protegido, si medio una justa causa de desvinculación, pues al

estar el actor bajo la modalidad de contrato de obra o labor, era evidente que su contrato carecía de objeto, pues ya no existía la persona a proteger, y a pesar de habersele ofrecido al demandante ejercer su cargo de escolta frente a otro cliente, este se negó a esta opción planteada por la empresa, quien se encontraba la día en todas las acreencias laborales reclamadas, sin que le consten los restantes supuestos fácticos, los cuales deberán ser objeto de debate probatorio en la litis; se opuso a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones formuladas, proponiendo en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO; CARENCIA DE OBJETO EN DEMANDA POR PAGO TOTAL, ENRIQUECIMIENTO SIN JUSTA CAUSA; TEMERIDAD O MALA FE; COMPENSACIÓN; PRESCRIPCIÓN; Y LA GENÉRICA O INNOMINADA”*.

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 16 de noviembre de 2022, la señora JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia en la que DECLARÓ que entre la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA y el señor DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO existió una relación laboral mediada por contrato de obra o labor determinada que tuvo como extremos 09 de noviembre de 2013 al 19 de abril de 2021, el cual terminó en forma legal, de conformidad con el contenido del literal d) del artículo 61 del CST como se expuso en la parte motiva de la presente providencia.

DECLARÓ probadas las excepciones de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN y COBRO DE LO NO DEBIDO respecto de la totalidad de las pretensiones salvo lo relativo a aportes al sistema de seguridad social en pensiones, Condenando a la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA a reconocer y pagar los aportes a seguridad social en pensiones desde el 09 de noviembre de 2013 y hasta el 28 de febrero de 2014 de conformidad con el cálculo actuarial que realice la entidad correspondiente, teniendo como ingreso base de cotización un salario para la fecha de \$900.000.

ABSOLVIÓ a la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor DARIO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO, y finalmente se impuso las costas del proceso en la primera

instancia a cargo de la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA, fijándole como agencias en derecho la suma equivalente a 1.5 SMLMV en favor del demandante.

**Como fundamento de su decisión**, estimó el juez de primer grado que, el contrato de trabajo entre las partes se dio bajo la modalidad de obra o labor determinada para realizar el cargo de escolta - conductor del señor Gustavo Ramírez Tuberquia.

Que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo, con ocasión al fallecimiento del señor Gustavo Ramírez Tuberquia, hecho ocurrido el 4 de abril de 2021, decisión que le fue comunicada al demandante el día 19 de abril de 2021, fundándose así la terminación del contrato de trabajo en una causal objetiva, esto es, la culminación de la obra o labor.

Concluyó igualmente que las funciones adicionales asignadas al demandante (monitoreo de cámaras de seguridad), obedecieron a la contingencia de la pandemia – Covid 19, pues el señor Gustavo Ramírez Tuberquia, quedo recluso en su residencia debido a su edad y condiciones de salud.

Que al haber iniciado la relación laboral con la empresa ATILA SEGURIDAD el 09-11-2013, se produjo una omisión en el pago de aportes a seguridad social por el periodo comprendido entre el 09-11-2013 y el 18-02-2014, los cuales deberán ser asumidos por el empleador bajo la figura del cálculo actuarial, teniendo como salario base de cotización la suma de \$900.000.

En relación al trabajo extra o suplementario, estimó la funcionaria judicial de primer grado que, si bien se logró probar que en ocasiones el horario de trabajo del demandante se extendía más allá de la jornada ordinaria, la demostración de este tiempo debió hacerse de manera detallada y concreta, como lo ha exigido la jurisprudencia del órgano de cierre.



No se acreditó en el plenario la ocurrencia de perjuicios que le debieran ser pagados al trabajador.

Que no hay lugar a la tacha de testigos, pues no existen contradicciones que puedan llevar a declarar la tacha, ni tampoco a compulsar copias a la fiscalía general de la nación, pues no se encuentra mérito para esto último.

La a quo decidió no acoger y valorar las pruebas aportadas el 1 de junio de 2022, allegadas por el apoderado judicial del demandante, pues estas fueron extemporáneas, y no corresponden a las pruebas decretadas a las partes o de oficio.

## **VI. RECURSO DE APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

Inconforme con la sentencia de primer grado, el apoderado judicial del demandante, solicita la revocatoria parcial de la misma en todo lo desfavorable para el señor DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO, argumentando que la juez de primer grado no apreció en la totalidad de la prueba documental aportada, con la que se lograba probar el tema de los horarios extendidos no pagados, y los dominicales que laboró el actor desde el momento en que inició labores como escolta - conductor, asignado a la familia Ramírez Tuberquia.

Advirtiendo que, debido a la virtualidad de la justicia se ha presentado un problema generalizado, con el tema de aportar toda la documentación por vía digital, toda vez que las capacidades de recepción de datos, imposibilita anexar la totalidad de la prueba que se quiere aportar con la demanda, y que eso cuando el despacho ordenó que se anexara la prueba en la primera audiencia, se envió un CD contentivo de la misma, el cual fue recibido por el secretario del Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín.

Aseguró en su alzada, que la juez tampoco recepcionó el interrogatorio del señor GUSTAVO ADOLFO RAMÍREZ MONTOYA, en su calidad de socio de la empresa ATILA SEGURIDAD LTDA, quien pudo haber brindado claridad frente a los hechos debatidos, al igual que el testimonio de la señora Liliana

Tamayo, pues a esta última le constaba plenamente el tema de las horas extras laboradas por el actor y que no le fueron pagadas por la empresa.

Aduce que el contrato realidad fue terminado en forma unilateral e injusta por parte de la empresa, el cual se simuló bajo un contrato de obra o labor, lo cual no es cierto, pues al no existir interrupción en la prestación del servicio, el contrato de trabajo que el demandante tenía con la empresa debió declararse a término indefinido, permitiéndole al demandante acceder a la indemnización por despido injusto, así como, a las horas extras, dominicales, y festivos.

Que la accionada sí le ha causado un perjuicio al demandante, pues este no ha podido conseguir trabajo, pues no le han querido su trabajo en el cargo de escolta – conductor.

Motivos por los cuales le solicita a este Tribunal de Distrito Judicial, se valore la totalidad de la prueba aportada, y con fundamento en el principio de favorabilidad e *indubio pro operario*, se acceda a la totalidad de pretensiones invocadas y no condenadas por el despacho.

También solicita se practique como prueba en segunda instancia el interrogatorio de parte solicitado en la demanda, y el testimonio de la señora Liliana Tamayo, quien puede dar claridad frente al tema del tiempo suplementario.

### **Alegatos de conclusión**

Encontrándose en la oportunidad procesal correspondiente, el apoderado judicial del demandante, presentó sus alegatos en segunda instancia, insistiendo en la prosperidad de las pretensiones formuladas, pues si bien se declaró la existencia del contrato y sus extremos, erro el despacho al desconocer que hubo despido injusto sin indemnización y que el salario no fue de \$900.000 mensuales sino de \$1.560.000 mensuales (salario inicial) toda vez que las bonificaciones y alimentación diaria constituían salario inicial y \$2.560.000 (salario final).

Que el señor DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO, laboró para la empresa en forma continua excediendo los horarios ordinarios, en días festivos, dominicales y nocturnos como escolta conductor del dueño de la empresa pero esta nunca le pagó horas extras, ni horario nocturno ni dominical diurnos ni nocturnos, ni viáticos, pues era tal grado de subordinación del demandante que tenía que estar en disponibilidad permanente, para el dueño de la empresa GUSTAVO RAMIREZ TUBERQUIA y su familia, le manejaba los carros, los escoltaba a toda parte que tenían que ir, vueltas de trabajo y personales, a discotecas y bares hasta altas horas de la madrugada en semana y fines de semana, viajaba solo a las fincas ubicadas en zonas alejadas de Medellín frecuentemente.

También se reclama la práctica del testimonio de la señora LILIANA TAMAYO MONTOYA (esposa del dueño de la empresa), al considerarlo vital para demostrar el trabajo del demandante en horarios nocturnos, extras, dominicales y feriados y nocturnos no pagados, y se censura lo dicho por los testigos de la demandada, pues al ser trabajadores vinculados a la empresa demandada Atila Seguridad Ltda, sus relatos se encuentran parcializados.

Reclama la valoración de la totalidad de la prueba aportada al proceso, fotos del arma de dotación y munición, carnet de porte de armas, de los viajes con el dueño de la empresa y su familia acompañándolo como escolta laboral archivos, los chats escritos por los socios de la empresa demandada Gustavo Adolfo Ramírez hijo del dueño (audios) que demuestran la dedicación y tiempo destinado del trabajador a la empresa y a su padre dueño de la misma, pidiéndole que reclame sus derechos laborales que le corresponden, ratificando su calidad de conductor escolta y las continuas viajes por fuera de tiempo ordinario en días festivos y feriados a las fincas de propiedad del dueño de la empresa, entre otros que prueban ,la existencia del vínculo laboral y las labores desempeñadas por fuera de horario ordinario laboral.

Y que, si bien se ordenó a la empresa al pago de aportes a la seguridad social, erró el despacho al no ordenar su pago hasta el extremo final de la relación laboral. Y que pesar de haber iniciado labores el día 9 de noviembre de 2013, nunca liquidó concepto alguno por cesantías ni intereses a las mismas, primas, vacaciones, pagos a la Seguridad Social Integral, (viáticos permanente

alimentación y alojamiento), ni tampoco hubo liquidación del contrato individual de trabajo.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa el despacho a resolver previas las siguientes,

## VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

**Naturaleza jurídica de la pretensión.** – Modalidad contractual, reajuste de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, indemnizaciones por la no inclusión de las horas extras o el trabajo suplementario dentro del salario base de liquidación:

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

El objeto central de esta Litis, teniendo en cuenta los puntos objeto de apelación, los cuales delimitan la competencia de la Sala en segunda instancia, los problemas jurídicos a resolver, consisten en determinar: **i)** cuál fue la modalidad contractual que rigió la relación laboral entre el señor DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO y la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA, **ii)** se establecerá si la terminación del contrato de trabajo del actor se encuentra o no amparada en una justa causa, **iii)** si demandante laboró horas extras y/o trabajo suplementario, dominical y festivo al servicio de la demandada durante toda la vigencia de la relación laboral, y, en caso afirmativo, establecer lo adeudado por estos conceptos, así como la incidencia de estos en el pago de prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social y parafiscales, **iv)** se analizará la procedencia o no, de las indemnizaciones moratorias que se reclaman por el presunto pago deficitario de prestaciones sociales, y, finalmente se estudiara si la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA, le causó un perjuicio al actor por el simple hecho de no certificarle el cargo de “escolta conductor”.

### **Modalidad contractual e indemnización por despido injusto.**

De vieja data se tiene establecido que los empleadores gozan de libertad a la hora de escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, dentro de las variadas posibilidades otorgadas por el legislador, el cual en el CAPÍTULO IV del título I del Código Sustantivo del Trabajo, clasificó la modalidad del contrato de trabajo atendiendo a su forma y duración, distinguiéndose así entre contrato verbal o escrito, al fijo o indefinido, e inclusive trabajo en casa o teletrabajo, existiendo así plena libertad del empleador de acoger la modalidad contractual que más le resulte conveniente, así lo tiene entendido la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia como puede verse en la sentencia SL3535-2015, veamos:

*“...la vinculación de trabajadores y trabajadoras a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena legitimidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina dicho acuerdo, en los términos prescritos en los artículos 46, 55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros, gozan de plena validez y vigencia. La razón es sencilla y es que debe entenderse que, a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación – artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo -, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales, para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de prestación de servicios.*

*Por lo mismo, la jurisprudencia de esta Sala de la Corte siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo es una de esas modalidades contractuales autorizadas por el legislador, que no ha perdido legitimidad y que puede ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades, dentro de los precisos límites establecidos legalmente...”*

No obstante, esa misma corporación judicial ha dejado en claro que las formas jurídicas previstas por el legislador no pueden ser indebidamente utilizadas por el empleador para propósitos, como el de eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores, siendo deber del administrador de justicia determinar si existió o no unicidad en el contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias, así se concluyó en la sentencia **SL806-2013**:

*“La jurisprudencia de esta Sala tiene enseñado que, en casos de la firma de varios contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para establecer la unidad de la relación laboral, ya que es bien conocido que, no pocas veces, las empresas han adoptado estas prácticas llevadas por el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Ilustra recordar lo dicho por esta Sala al respecto en la sentencia 37435 del 15 de marzo de 2011.*

*“No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador.*

(...)

*Así las cosas, salta a la vista que el ad quem cometió un desacierto mayúsculo al decir que entre las partes existieron “dos contratos laborales distintos”, en el sentido de que hubo dos relaciones laborales, pues las pruebas señaladas por el recurrente indican, por el contrario, la unicidad de la relación laboral entre las partes.*

Ha sostenido también la Sala, en esa dirección, que:

*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... 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. CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902.”*

De lo anterior, debe concluirse que si bien las partes gozan de autonomía para escoger la modalidad contractual que más les convenga, aquella que se llegare adoptar debe corresponder al reflejo de la realidad material de la contratación, e igualmente debe ser respetuosa de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

## CASO CONCRETO

Debe recordarse que la parte demandante reclama la existencia de único contrato de trabajo a término indefinido por el periodo comprendido entre el 9 de noviembre de 2013 y el 19 de abril de 2021.

Mientras que la sociedad accionada, aduce que la contratación del actor se dio bajo la modalidad de OBRA O LABOR, esto es, aquel contrato donde no existe una fecha específica de terminación, pues está ligada a la culminación de la obra o labor contratada, y para justificar tal circunstancia, se aportó con la réplica copia de dos contratos de trabajo por obra o labor suscritos con el trabajador DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO:

### Archivo PDF 013 (Primer contrato)

#### CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA

NOMBRE DEL EMPLEADOR	DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR	
ATILA SEGURIDAD LTDA.	DIAGONAL 74B N° 32B - 75	
NOMBRE DEL TRABAJADOR	CEDULA	DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR
DARIO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO	99.638.955	CALLE 81 N° 54-23
FECHA DE NACIMIENTO	SANTO DOMINGO (ANT) 07 DE MARZO DE 1973	CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑE EL TRABAJADOR
SALARIO	NOVECIENTOS MIL PESOS	ESCOLTA
FECHAS DE PAGO	QUINCENA	FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES
OBJETO DEL CONTRATO	SERVICIO DE ESCOLTA GUSTAVO RAMIREZ TUBERQUIA	14 DE NOVIEMBRE DE 2013
		CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR
		MEDELLÍN

Ante EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo por obra la cual consistirá en prestar el servicio de vigilancia o de escoltas, según sea el caso, a favor del tercero con quien el empleador haya contratado y por el término de dicho contrato, regido además por las siguientes cláusulas.

**PRIMERA: OBJETO.** EL EMPLEADOR Contrata los servicios personales del TRABAJADOR y éste se obliga: a) poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes o instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes. b) a guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.

**SEGUNDA: REMUNERACION.** EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por el desempeño de su labor el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba, más el recargo legal cuando la labor se realice en jornada extra o nocturna. **PARÁGRAFO.** Todo trabajo suplementario o de horas extras debe ser previamente ordenado por el EMPLEADOR o autorizado por éste, para que pueda ser reconocido y pagado.

**TERCERA: DURACION DEL CONTRATO.** El presente contrato es por obra o labor contratada por lo tanto se entenderá que su término de duración es igual al término por el cual el EMPLEADOR se ha obligado a prestar el servicio de vigilancia o escolta con el beneficiario del servicio. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 46 C.S.T., Modificado por el artículo 3 de la ley 50/90, EL TRABAJADOR tendrá derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

### Folios 2 al 3 del archivo PDF 022 (Segundo contrato)

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO  
POR OBRA O LABOR CONTRATADA**

NOMBRE DEL EMPLEADOR ATILA SEGURIDAD LTDA.	NIT. 811.016.618-3	DIRECCIÓN DIAGONAL 74B # 32E-75
NOMBRE DEL TRABAJADOR DARIO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO	CEDULA 98.538.955	DIRECCIÓN CALLE 81E #54-28
LUGAR DE NACIMIENTO SANTO DOMINGO (ANT) 07/MARZO/1973	CARGO U OFICIO ESCOLTA	
SALARIO CONVENIDO MENSUAL	UN MILLON TRECIENTOS NOVENTA MIL PESOS \$ 1.390.000	
PERIODOS DE PAGO Quincenal	FECHA DE INICIACION DE LABORES 01 DE ENERO 2016	
LUGAR DONDE DESEMPEÑARÁ LAS LABORES SERVICIO DE ESCOTA GUSTAVO RAMIREZ TUBERQUIA	CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO Área Metropolitana del valle de aburra	

En la cláusula tercera de este primer contrato, se indicó que la duración del mismo sería por obra o labor, y que, por ende, el contrato laboral se encontraba sujeto al término por el cual la empresa ATILA SEGURIDAD LTDA se obligó a prestar el servicio de vigilancia (escolta) con el BENEFICIARIO DEL SERVICIO.

Y en este caso concreto, el beneficiario del servicio fue el señor GUSTAVO RAMÍREZ TUBERQUIA, según se aprecia en el contrato comercial visible a folios 1 al 4 del archivo PDF 015 de fecha **1° de enero de 2014**, en el cual se estableció una duración de 3 meses, veamos:

**CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ESCOLTA SUSCRITO ENTRE EL  
SEÑOR GUSTAVO RAMIREZ TUBERQUIA IDENTIFICADO CON C.C.  
8.248.021 Y ATILA SEGURIDAD LTDA. CON NIT 811.016.618-3**

**DURACIÓN DEL CONTRATO:** El presente contrato tendrá una duración de **TRES MESES (3)**, contados a partir de la fecha de la firma del mismo.

No obstante en el plazo señalado las partes podrán acordar por escrito, el periodo y las condiciones en las cuales este ha de prorrogarse en caso de que así lo decidan.

**PARÁGRAFO:** Cualquiera de las partes podrán además en cualquier tiempo y sin necesidad de invocar causa alguna, dar por terminado este contrato, enviando por escrito a la otra parte con una antelación no inferior a treinta ( 30 ) días calendario a

Advierte la Sala que solo se aportó este único contrato de prestación de servicios de escolta, el cual solo permitiría justificar la existencia de un contrato por obra o labor aducido por el periodo comprendido entre el 1° de enero de



2014 al 1° de abril de 2014, y no existe prueba en el plenario que este contrato se hubiere prorrogado en los términos señalados en el inciso 2° de la cláusula relativa a la duración del contrato y que, por ende, se encontrare vigente al mes de abril de 2021, cuando se dio por terminada la relación laboral, por parte del empleador.

Quedándose por fuera de esta modalidad contractual (obra o labor), el tiempo laborado por el actor entre el 9 de noviembre de 2013 y el 31 de diciembre de 2013, así como, el periodo comprendido entre el 2 de abril de 2014 y el 19 de abril de 2021 (fecha de la desvinculación).

Sin embargo, en la HISTORIA LABORAL del señor DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO expedida por la AFP PROTECCIÓN S.A. visible a folios 28 al 31 del archivo PDF 003, se evidencian cotizaciones continuas e ininterrumpidas entre el 1° de marzo de 2014, y el 31 de enero de 2020, pues dicha historia fue impresa a principios del año 2020.

Lo que significa que el actor, sí prestó un servicio continuo e ininterrumpido al servicio de la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA durante toda la vigencia de la relación laboral, no se encontraba sujeto a la terminación de una obra o labor, entendida esta última como la protección personal del señor GUSTAVO RAMÍREZ TUBERQUIA, pues como quedó establecido en el plenario, una vez inició la pandemia del covid 19, el señor RAMÍREZ TUBERQUIA quedó confinado en su residencia, y no requería de un acompañamiento permanente de un escolta armado, por lo que el demandante fue reasignado a otras labores al interior de la empresa.

Todo lo anterior, lleva la Sala concluir que en realidad la vinculación laboral que unió al señor DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO con la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA, fue un contrato a término indefinido, pues el condicionamiento que traía consigo el contrato de obra o labor (contrato de prestación de servicios de escolta) que permitía determinar la duración del referido contrato no se probó más allá del 1° de abril de 2014.

Siendo este el único entendimiento válido, a la luz del principio de primacía de la realidad sobre las formas contenido en el art. 53 de la

Constitución Política de 1991, que está llamado a operar en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debiendo darse prevalencia a lo que surge en la práctica, y así lo tiene adoctrinado de vieja data la jurisprudencia constitucional, como puede verse en la sentencia T-029 de 2016, así:

*“...Uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo es el de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales –consagrado en el artículo 53 de la Carta–, el cual se encuentra íntimamente ligado al principio de prevalencia del derecho sustancial –previsto en el artículo 228 de la misma obra–. Este Tribunal ha reconocido que, al margen de la forma en que los individuos que pactan la prestación de un servicio personal convengan designar el contrato, es la estructura factual de la relación entre los sujetos lo que determina la verdadera naturaleza del vínculo...”*

Y por ello la causal (fallecimiento del protegido) alegada por el empleador en la carta de terminación de fecha 26 de abril de 2021 (archivo PDF 010), no resulta válida para que justificar la terminación por justa causa de un contrato de trabajo a término indefinido, veamos:

Medellín, abril 19 de 2021

Señor

**DARIO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO**  
cc 98.538.955  
Ciudad

ASUNTO: TERMINACION DE CONTRATO

Me permito informarle que a partir del día 19 de abril del 2021 la empresa ha tomado la decisión de dar por terminado el contrato laboral, celebrado con usted el día 01 de enero de 2016; dado que la obra o la labor para la cual fue contratado a finalizado por el fallecimiento del protegido asignado. como lo menciona la cláusula **“TERCERA: LA DURACIÓN DEL CONTRATO. El presente contrato es por obra o labor contratada por lo tanto se entenderá que su termino de duración es igual al termino por el cual el EMPLEADOR se ha obligado a prestar el servicio de vigilancia o escolta con el beneficiario del servicio. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 46 C.S.T., Modificado por el articulo 3 de la ley 50/90, EL TRABAJADOR tendrá derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea”.**

Así las cosas, y teniendo en cuenta lo preceptuado en el art. 64 del Código Sustantivo de Trabajo, y el rango salarial del demandante (inferior a 10 SMLMV), le corresponde al actor una indemnización por despido injusto equivalente a 30 días de salario por el primer año de servicios, y 20 días de

salario adicionales, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Esta Sala solo tendrá en cuenta la asignación básica para la liquidación de la referida indemnización, es decir, se tendrá en cuenta el último salario mensual de \$2.000.000.

Pues las demás sumas que refiere haber percibido el actor, esto es, bonificación mensual de \$200.000, y un subsidio de \$12.000 por cada alimentación, no se encuentran probada en el plenario, pues, según lo confesó el propio demandante en su interrogatorio de parte, estos dineros le eran entregados directamente en efectivo por el propio protegido, mas no por la demandada ATILA SEGURIDAD LTDA, y si bien se quiso hacer ver al señor Gustavo Ramírez Tuberquia como el verdadero dueño de la empresa accionada, lo cierto es que sus herederos no fueron accionados en representación de esta persona natural fallecida.

Lo anterior aunado, a que no existe ninguna prueba que permita evidenciar el desembolso de estos dineros en forma regular, durante toda la vigencia de la relación laboral, esto es, testigos que hubiesen presenciado la entrega de los dineros, en sus fechas habituales de causación y pago, y mucho menos que tal subvención la hubiese realizado el señor Gustavo Ramírez Tuberquia en su calidad de dueño y señor de la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA.

Así las cosas, la indemnización adeudada al señor DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO, por los 7 años, 5 meses, y 11 días al servicio de la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA, equivale a la suma de DIEZ MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS M/L (\$10.586.667), motivos por los cuales se revocará la absolución proferida en este sentido, y en su lugar se ordenará el pago de la referida indemnización.

**Trabajo suplementario, dominical y festivo.**

Alega el demandante haber laborado al servicio de la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA, un tiempo extra, dominicales y festivos, excediendo por

mucho la jornada máxima laboral, debiendo estar en disponibilidad las 24 horas al día, los 7 días a la semana, durante toda la vigencia de la relación laboral, esto es, en el periodo comprendido entre el 09 de noviembre de 2013 al 19 de abril de 2021, extremos temporales que en todo caso no se encuentran en discusión en esta instancia.

Y para respaldar dicha afirmación, se hizo comparecer al proceso a los señores LUIS ÁNGEL RAMÍREZ ZAPATA, HERIBERTO DE JESÚS GAVIRIA DUQUE, y LILIANA MARÍA TAMAYO MONTOYA, testigos de la parte demandante.

El primero de esto declarantes, refirió ser hermano y empleado del protegido GUSTAVO RAMÍREZ TUBERQUIA, y en esa doble calidad le consta el vínculo laboral que sostuvo el demandante con la empresa ATILA SEGURIDAD LTDA, ejerciendo el cargo de escolta armado y conductor del señor GUSTAVO RAMÍREZ TUBERQUIA, y también tenía por funciones recoger “oro” en varias las prenderías propiedad del protegido, transportar los insumos para las fincas del protegido, también llevaba las nóminas para pagar trabajadores.

Y en relación al horario de trabajo, manifestó que el actor no tenía un horario de trabajo establecido, debía tener disponibilidad permanente, y en muchas ocasiones se quedaba hasta altas horas de la noche, acompañando al protegido mientras este último jugaba cartas en unos de sus negocios, no llevo a enterarse que el demandante hubiese disfrutado de vacaciones.

A su turno el testigo, Heriberto de Jesús Gaviria Duque, refirió haber sido amigo personal del señor GUSTAVO RAMÍREZ TUBERQUIA, y también llevo a ser administrados de varias de sus prenderías en los municipios de Medellín y Bello, y debido a esta cercanía, conoció al demandante quien laboraba como escolta conductor del señor RAMÍREZ TUBERQUIA, a quien acompañaba hasta altas horas de la noche, mientras este jugaba cartas.

Aseguró que el demandante laboraba los 7 días de la semana, pues el otro escolta (Varela) que le hacia los relevos, no le era del gusto del señor RAMÍREZ TUBERQUIA, por ser mal conductor,

Que el demandante era el hombre de confianza de Gustavo, lo mandaba a recoger altas suma de dinero dineros a la feria ganadera, y a transportar abonos para las fincas.

Y finalmente se llamó a declarar a la señora LILIANA MARÍA TAMAYO MONTOYA, quien era la compañera permanente del señor RAMÍREZ TUBERQUIA durante la vigencia de la relación laboral, quien reconoció al demandante como el escolta y conductor de su esposo, también dijo que el actor era empleado de la empresa ATILA SEGURIDAD LTDA, y que no sabía quién le pagaba el salario al demandante.

Sin embargo, este testigo durante su declaración dio a entender que había estado presente durante toda la audiencia de practica de pruebas y escuchado el relato de los 4 testigos que la antecedieron, lo que llevó a la juez de primer grado a prescindir del resto de su declaración, al estimar una contaminación de la prueba testimonial.

Ahora bien, valorada en conjunto la prueba testimonial allegada por la parte demandante para acreditar la existencia de trabajo suplementario, dominical y festivo, debe colegirse necesariamente que el actor si llego a laborar un tiempo adicional a la jornada laboral.

Sin embargo, ese trabajo suplementario, dominical y festivo, relatado por los testigos no logro individualizarse, es decir, indicando el día exacto, y la franja horaria, en que se laboró ese tiempo adicional, dominical o festivo, y esa indeterminación imposibilita la liquidación de lo adeudado por este concepto.

En efecto, le correspondía a la parte demandante discriminar con absoluta precisión los días y las horas en que supuestamente se realizó ese tiempo suplementario, pues quien pretenda el reconocimiento y posterior pago del mismo, deberá tener en cuenta que el acervo probatorio debe ser preciso y arrojar absoluta claridad, pues no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las horas que se estimen laboradas, siendo este el entendimiento que frente al tema ha adoctrinado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como es el caso de la sentencia de 22 de noviembre de 2007, con radicación 30.721, M.P. Isaura Vargas Díaz, veamos:

*“Es importante recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas, como sucedió en el sub examine”.*

La anterior tesis, viene siendo reiterada por el órgano de cierre, en las sentencias SL6738 de 2016, SL7670 de 2017, y más recientemente en la sentencia SL868 de 2023.

Y es que, de las simples afirmaciones generalizadas que hiciera el demandante y sus testigos, impiden la concreción y liquidación en concreto de la condena por estos conceptos, y por tanto resulta inane lo que hubiese llegado a declarar en tal sentido los testigos LILIANA MARÍA TAMAYO MONTOYA y Gustavo Adolfo Ramírez Montoya, resultando inconducente la práctica de esta prueba en segunda instancia, y más aún que los motivos que llevaron a la juez de primer grado a prescindir de la declaración de la señora LILIANA MARÍA TAMAYO MONTOYA se encuentran fundados.

En cuanto a la prueba documental aportada el 1° de junio de 2022, por el apoderado judicial del demandante, contenida en los archivos PDF 38 y 39 del expediente digital, estima la Sala que la misma no puede ser objeto de valoración en la instancia, pues la misma no fue decretada en la audiencia del art. 77 del CPTSS, celebrada el 8 de febrero de 2022, y al ser ello se trata de unos documentos que la parte demandante pretende introducir de manera extemporánea en la litis, contrariando el debido proceso que la asiste a la contraparte, como bien lo entendió la funcionaria judicial de primer grado, y lo declaró en la sentencia objeto de apelación.

### **Indemnización por perjuicios**

Alega la parte demandante que en la actualidad el señor DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO, se encuentra desempleado, producto de la conducta omisiva y desobligante del empleador ATILA SEGURIDAD LTDA,

quien no le ha querido certificar el cargo por él desempeñado en la empresa entre el 9 de noviembre de 2013 y el 19 de abril de 2021.

Sin embargo, esa indemnización que reclama para sí el demandante, no tiene sustento legal en la legislación laboral, pues los únicos perjuicios que eventualmente pudieren causarse a favor de un trabajador, serian aquellos derivados de un accidente de trabajo, en los que haya mediado culpa suficientemente comprobada del empleador.

Y si bien es cierto todo empleador está en la obligación legal<sup>1</sup> de certificar a los trabajadores que haya contratado, ya sea durante la ejecución del contrato o luego de haberse terminado, precisando allí el tiempo de servicio, el salario devengado, el cargo desempeñado, y las funciones realizadas, el no cumplimiento de esta obligación patronal, no significa necesariamente la ocurrencia de un perjuicio frente a ese trabajador.

Es al trabajador al que le corresponde demostrar el haberse postulado a un cargo de ESCOLTA – CONDUCTOR, y que dicha postulación no se logró concretar en una vinculación formal, por no contar con un certificado laboral que permitiere acreditar el haber desempeñado el cargo de ESCOLTA – CONDUCTOR entre el 9 de noviembre de 2013 y el 19 de abril de 2021.

Y es que los daños y perjuicios en general, deben contar con las siguientes características:

- **Existencia del perjuicio:** Debe poder verificarse que se dañó o perjudicó de alguna forma a la persona.
- **Relación Causal:** El acto u omisión debe ser el causante de los daños o perjuicios, si no existe una relación de causa y efecto no puede indemnizarse.

Características que no se advierten en el *sub lite*, motivos por los cuales se confirmará la absolución impartida en este sentido.

---

<sup>1</sup> **ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL {EMPLEADOR}.** Son obligaciones especiales del empleador:  
(...)

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico...”

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida y la prosperidad parcial del recurso de apelación formulado por el apoderado judicial del demandante en lo relativo a la modalidad contractual, las costas procesales en esta instancia estarán a cargo de la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA, y en favor del demandante DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO, según lo dispuesto en el numeral 1° del art. 365 del Código General del Proceso, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.160.000, equivalente a 1 SMLMV para la anualidad 2023.

### **VIII. - DECISIÓN.**

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: MODIFICAR** la sentencia objeto de apelación de fecha 16 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, en cuanto declaro que la modalidad contractual que unió a las partes fue el de contrato de trabajo por obra o labor, para en su lugar, declarar que entre el señor DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO y la la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA se dio un único contrato de trabajo a término indefinido por el periodo comprendido entre el 9 de noviembre de 2013 y el 19 de abril de 2021, según lo expuesto en procedencia.

**SEGUNDO: REVOCAR** la sentencia objeto de apelación de fecha 16 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, en cuanto absolvió a la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA de la indemnización por despido injusto deprecada, para en su lugar, **DECLARAR** que la terminación del contrato de trabajo entre el señor DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO y la la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA, fue fruto de una decisión unilateral e injusta del empleador, en consecuencia, **CONDENAR** a la demandada a reconocer y pagar al actor la suma de DIEZ MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE



PESOS M/L (\$10.586.667) a título de indemnización por despido injusto, conforme lo señalado en la parte motiva de esta sentencia.

**TERCERO: CONFIRMAR** en todo lo demás, la sentencia objeto de apelación de fecha 16 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín.

**CUARTO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la sociedad ATILA SEGURIDAD LTDA, y en favor del señor DARÍO ANTONIO JARAMILLO CASTAÑO, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.160.000, equivalente a 1 SMLMV para la anualidad 2023.

**QUINTO:** En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen

**SEXTO: SE ORDENA** la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

**Los magistrados**

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**

  
**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**

  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**