

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN – SENTENCIA	
DEMANDANTE	JOSÉ FREDY LOAIZA
DEMANDADO	SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA - SEGURCOL
RADICADO	05001-31-05-018-2017-00466-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Laboral Individual – prorrogas del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, indemnización por despido injusto y reajuste de prestaciones sociales.
DECISIÓN	Confirma

Medellín, dieciséis (16) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL 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 **JOSÉ FREDY LOAIZA**, contra la sociedad **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA – SEGURCOL**.

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 054**, 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 la apoderada judicial de la sociedad accionada, contra la sentencia proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, el día 2 de marzo de 2022.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que el señor JOSÉ FREDY LOAIZA suscribió con la sociedad SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA – SEGURCOL, un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año (4 meses) el día 13 de mayo de 2016 (sic. Es año 2003), para desempeñar la labor de guarda de seguridad, el cual se prorrogó hasta el 9 de agosto de 2015, fecha en se finalizó el contrato de trabajo, pero sin cumplirse con el preaviso con una antelación no menor a 30 días.

Que el 29 de agosto de 2005 las partes suscribieron un nuevo contrato de trabajo, a término fijo de 10 meses, el cual se prorrogó hasta el 31 de octubre de 2006, y a partir del 1 de noviembre de 2006 se firmó otro contrato a término fijo de 11 meses, que se prorrogó hasta el 22 de septiembre de 2008.

El 6 de octubre de 2008 se firmó un nuevo contrato de trabajo a término fijo de 11 meses, que vencía el 5 de septiembre de 2009, y luego el día 30 de junio de 2010 se le informa al trabajador que dicho contrato se prorrogaría hasta el 15 de mayo de 2011.

Que, mediante preaviso del 2 de abril de 2011, el empleador informa que este último contrato no se prorrogaría mas, y que se daría por terminado el 15 de mayo de 2011.

Luego, el día 16 de junio de 2011, se firma un nuevo contrato de trabajo a término fijo de 4 meses hasta el 15 de octubre de 2011, y tiempo después,

esto es, el día 15 de agosto de 2013, las partes firman un acuerdo de terminación de dicho contrato a partir del 15 de agosto de 2013.

Al día siguiente, 16 de septiembre de 2013, las partes suscriben un nuevo contrato de trabajo, a término fijo con duración de 4 meses, que vencía el día 15 de enero de 2014, pero las partes de común acuerdo decidieron terminarlo el día 15 de marzo de 2015, luego de haberse prorrogado varias veces por más de un año.

El 16 de abril de 2015, se firma otro nuevo contrato de trabajo por un término fijo de 4 meses, que vencía el 15 de agosto de 2015, y más de un año después, esto es, el día 2 de agosto de 2016 las partes firman un convenio para dar por terminado este contrato.

Relata esta forma de contratar implementada por la accionada se dio con la única finalidad de defraudar al trabajador, pues nunca se dio una solución de continuidad, el trabajador de buena fe firmaba todos los contratos y convenios de terminación que le ponía de presente su empleador, sin embargo, al no existir solución de continuidad, los contratos de trabajo se habían prorrogado automáticamente en un contrato de trabajo a término fijo de un año.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que se deje sin efectos los acuerdos suscritos entre las partes para terminar los contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, y en su lugar se declare que el contrato inicial a término fijo inferior a un año, se prorrogó hasta convertirse en un contrato de trabajo a término fijo de un año, presentándose así un despido sin justa causa del trabajador JOSÉ FREDY LOAIZA.

También solicita se declare el deficitario pago de prestaciones sociales durante la vigencia de la relación laboral, y que los cursos de vigilancia y supervisión que realizaba el trabajador al inicio de cada uno de los contratos, debían ser asumidos por el empleador y no por el trabajador.

Y como consecuencia de estas declaraciones, se condene a la sociedad SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA – SEGURCOL al reconocimiento y pago de: indemnización por despido injusto, reintegro de los dineros sufragados por los cursos de vigilancia y supervisión, reajuste de cesantías, prima, y vacaciones causadas durante toda la vigencia de la relación laboral, la indexación de las condenas, lo que ultra y extra petita resulte acreditado en el plenario, y las costas del proceso.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda y corrido el traslado correspondiente, la sociedad SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA – SEGURCOL, dio respuesta oportuna a través de su vocera judicial (fls. 1 al 10 del expediente digital archivo PDF N° 12), manifestando, frente a los hechos expuestas, que son ciertas las vinculaciones laborales del demandante con la empresa, sus extremos temporales, y el cargo desempeñado, aclarando que todos los contratos celebrados con el demandante se prorrogaron, preavisaron y terminaron legalmente, en algunas terminaciones medió acuerdo de voluntades entre las partes, todo lo cual se dio de manera libre, voluntaria y sin vicios del consentimiento, advirtiendo que entre la terminación de un contrato y el inicio de uno nuevo sí hubo solución de continuidad de por lo menos 30 días, pues todo dependía de la continuidad de los puestos de trabajo con los clientes de la empresa, lo que permitida desarrollar el objeto social, sin que le consten los restantes supuestos facticos los cuales deberán ser objeto de debate probatorio en la litis; se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y propuso las defensas exceptivas que denominó: *“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN; FALTA DE CAUSA PARA PEDIR; FALTA DE LEGITIMACIÓN POR ACTIVA Y POR PASIVA; PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Y PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS PRESTACIONALES; PAGO POR CUBRIMIENTO; COMPENSACIÓN; Y PRESCRIPCIÓN”*.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En el fallo objeto de apelación, la jueza a-quo en audiencia pública celebrada el 2 de marzo de 2022, el JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, DECLARÓ la existencia de una única la relación laboral entre el señor JOSE FREDY LOAIZA, con la sociedad SEGURIDAD RECORD LTDA, a plazo definido cuyo extremo inicial lo fue el 13 de mayo de 2003, el cual surtió tres prórrogas automáticas por un término igual al inicialmente pactado, al cabo de los cuales se prorrogó de año en año, hasta el día 22 de noviembre de 2016, por lo que la terminación del contrato de trabajo, acontecida el 2 de agosto de 2016, se dio de manera unilateral y sin justa causa.

DECLARÓ parcialmente probada la excepción de prescripción, y CONDENÓ a SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA. SEGURCOL a reconocer y pagar al señor JOSÉ FREDY LOAIZA la suma de \$3.265.580 a título de saldo insoluto por la reliquidación de las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones desde el 12 de junio de 2014 al 15 de marzo de 2015 y del 16 de abril de 2015 al 2 de agosto de 2016, teniendo en cuenta que con anterioridad al 12 de junio de 2014 se encuentran prescritas, sumas que serán debidamente indexadas.

CONDENÓ a SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA. SEGURCOL a reconocer y pagar al señor JOSÉ FREDY LOAIZA la suma de \$2.850, como devolución de los descuentos de nómina no autorizados por el trabajador, suma que será debidamente indexada.

CONDENÓ a SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA. SEGURCOL a reconocer y pagar al señor JOSÉ FREDY LOAIZA, la suma de \$5.465.751, por concepto de indemnización por despido injusto.

ABSOLVIÓ A SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA. SEGURCOL, de las restantes pretensiones incoadas en su contra por el señor JOSÉ FREDY LOAIZA.

Y finalmente impuso las costas del proceso en la primera instancia a cargo de la parte demandada y a favor de la parte demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$436.709 equivalente al 5% de la condena.

Como fundamento de su decisión, estimó la jueza de primer grado que la relación laboral como tal se encuentra aceptada por la propia demandada, sin embargo, esta parte no preavisó la terminación del contrato de trabajo que vencía el 30 de diciembre de 2013, con la debida antelación, ocasionado con ello que el contrato inicial a término fijo se prorrogase por 3 periodos iguales, y de ahí en adelante prorrogas consecutivas de un año.

Coligió igualmente que el preaviso de terminación enviado por el empleador el día 3 de julio de 2004, se tornó ineficaz pues el contrato ya estaba prorrogado hasta el 22 de noviembre de 2005, así sucesivamente hasta el 22 de noviembre de 2016, resultando así ineficaces los contratos suscritos durante las prórrogas sucesivas de un año, como es el caso de los contratos firmados el 29 de junio de 2006, el 1 de diciembre de 2006, el 6 de octubre de 2008, y aquellos preavisos que se dieron sin respetar la fechas reales de terminación de cada una de las prórrogas sucesivas de un año, no resultan válidos.

Y que al ser ineficaces estos contratos, también lo son aquellos convenios de terminación por mutuo acuerdo, que desconocieron las reales fecha de terminación.

Frente a la excepción de prescripción, consideró la juez de primer grado que este fenómeno jurídico quedo interrumpido el día 12 de junio de 2017, fecha de presentación de la demanda, encontrándose afectados aquellos derechos causados con anterioridad al 12 de junio de 2014.

En relación a la pretensión de reajuste de prestaciones sociales, la encontró procedente a partir del 12 de junio de 2014, pues la realizar sus propios cálculos, encontró un pago deficitario de las mismas, cuyo mayor valor dejado de cancelar asciende a la suma de \$3.265.580, incluido allí los intereses a las cesantías, que, si bien no fue una prestación solicitada por la activa, se

incluyó en el cálculo de los adeudado en virtud de las facultades extra y ultra petita.

Que, al haberse terminado el contrato sin justa causa, es decir, ante del vencimiento del plazo estipulado (22 de noviembre de 2016) al demandante le asiste derecho a la indemnización por despido injusto, liquidada con base en el último salario de 2016.

Y frente al reembolso de los dineros descontados al trabajador, la funcionaria judicial de primer grado, solo halló procedente la devolución de \$2.850 pesos, pues todo lo demás se encuentra afectado por el fenómeno de la prescripción.

VI. RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión de primer grado, la apoderada judicial de la parte demandada la recurre en alzada, al estimar que la *A Quo* incurrió en una indebida valoración jurídica y probatoria, al haber declarado la existencia de un único contrato de trabajo entre las partes, desconociendo con ello la prueba documental aportada al plenario, que daba cuenta de la celebración de varios contratos de trabajo a término fijo, los cuales fueron debidamente prorrogados y finiquitados, siendo válidos los convenios de terminación suscritos entre las partes.

Señaló que los primeros contratos de trabajo se terminaron en legal y debida forma, con fundamento en el art. 46 del CST, y en los restantes contratos medio un acuerdo de voluntades para su terminación, convenios que estuvieron exentos de vicios en el consentimiento, máxime que no se presentó tacha frente a estos documentos.

También expuso la recurrente, que el art. 61 del Código Sustantivo de Trabajo faculta a los empleadores a suscribir terminaciones de los contratos de trabajo, así existan prorrogas del contrato de trabajo, y más aún cuando se presenta un mutuo consentimiento entre las partes.

Que no existe congruencia en la sentencia de primer grado, pues la terminación del contrato de trabajo no se dio de manera unilateral, existieron convenios suscritos entre las partes, que se encuentran acordes a lo dispuesto en el art. 1.502 del Código Civil.

Motivos por los cuales, solicita se revoquen las condenas por indemnización por despido injusto, y reliquidación de prestaciones sociales, y las costas procesales.

Alegatos de conclusión

No se presentaron alegatos de conclusión en esta instancia.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver teniendo en cuenta las siguientes consideraciones.

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. – Relación Laboral, indemnización por despido injusto:

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 la competencia delimitada en el recurso de apelación presentado por la apoderada judicial de la sociedad SEGURIDAD RECORD LTDA, consiste en determinar si la vinculación laboral con el demandante JOSE FREDY ZULUAGA estuvo regida por un único contrato de trabajo, o si por el contrario, se dieron varias relaciones laborales regidas por varios contratos de trabajo finalizados y liquidados en debida forma,

lo anterior en aras de establecer la procedencia de la indemnización por despido injusto deprecada.

Contrato de trabajo – modalidades según su duración.

Frente a este panorama debe recordarse que el empleador es libre de escoger la modalidad contractual acordes a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, y si bien es cierto el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general en este tipo de vinculaciones, el contrato a término fijo también goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, así lo dispone el art. 45 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual enlista las modalidades del contrato de trabajo según su duración, veamos:

“ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”

Es por ello que la jurisprudencia del órgano de cierre siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a TÉRMINO FIJO constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado, tal postura puede observarse en la sentencia CSJ SL3535-2015.

La misma Corte ha expuesto que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034); y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502).

“ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo termina:
- a). Por muerte del trabajador;
 - b). Por mutuo consentimiento;
 - c). Por expiración del plazo fijo pactado;**
 - d). Por terminación de la obra o labor contratada;
 - e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
 - f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
 - g). Por sentencia ejecutoriada;
 - h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
 - i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

(...).

CASO CONCRETO

En el presente asunto las partes no desconocen que la modalidad contractual que lo unió, fue a TÉRMINO FIJO, pero sí discrepan del número de contratos celebrados, pues según la parte demandante el contrato de trabajo inicialmente celebrado el día 13 de mayo de 2013 a término fijo de 4 meses, se prorrogó, indefinidamente, las tres primeras prorrogas por un plazo igual al inicialmente pactado y las restantes por un término de un año, mientras que la sociedad accionada alega la existencia de varios contratos de trabajo a término fijo inferiores a una año, que se prorrogaron, finalizaron, y liquidaron legalmente.

Por efectos prácticos y para resolver la problemática, esta Sala procedió a enlistar cronológicamente los contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, sus prorrogas y preavisos (fls. 11 al 46 del expediente digital – archivo pdf N° 12), así:

	Termino	Desde	Hasta	Fecha de terminación	Días de
--	---------	-------	-------	----------------------	---------

	fijo				interrupción
Contrato 1	7 meses y 17 días	13/05/2003	30/12/2003	09-08-2005	
Contrato 2	10 meses	29/08/2005	28/06/2006	30/10/2006	19 días
Contrato 3	11 meses	1/12/2006	30/10/2007	22/09/2008	31 días
Contrato 4	11 meses	6/10/2008	5/09/2009	15/05/2011	13 días
Contrato 5	4 meses	16/06/2011	15/10/2011	15/08/2013 (convenio de terminación)	31 días
Contrato 6	4 meses	16/09/2013	15/01/2014	15/03/2015 (convenio de terminación)	31 días
Contrato 7	4 meses	16/04/2015	15/08/2015	2/08/2016 (convenio de terminación)	31 días

Prorroga 1	fecha de comunicado 15/05/2005	Se prorroga hasta el 9/08/2005
Prorroga 2	fecha de comunicado 01/06/2006	del 29-06-2006 al 31-10-2006
Prorroga 3	fecha de comunicado 10-08-2007	del 01-11-2007 al 22-09-2008
Prorroga 3	fecha de comunicado 30-06-2010	del 06-08-2010 al 15-05-2011

Preaviso 1	comunicado del 3 de julio de 2004	se anuncia terminación para el 09-08-2005
Preaviso 1	comunicado del 2 de junio de 2006	se anuncia terminación para el 31-10-2006
Preaviso 3	comunicado del 19 de agosto de 2008	se anuncia terminación para el 22-09-2008
Preaviso 4	comunicado del 2 de abril de 2011	se anuncia terminación para el 15-05-2011

Visto lo anterior, considera la Sala que en el presente asunto la sociedad accionada SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA - SEGURCOL sí incurrió en un indebido manejo de las prórrogas del contrato de trabajo celebrado con el demandante JOSÉ FREDY LOAIZA el día 13 de mayo de 2003, pues, si bien en el título del contrato se anunció un término fijo de 7 meses, sus verdaderos extremos fueron en realidad de 7 meses y 17 días para un total de 227 días de vigencia, y por ello las prórrogas automáticas que le seguían debían respetar esa vigencia inicial, esto es, tres prórrogas de 227 días, y luego prórrogas consecutivas de un (1) año, así.

SEGURIDA) RECORD DE COLOMBIA S.T.A.

“SEGURCOL”

CARRERA 77 No. 45 B 163

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO**

NOMBRE DEL TRABAJADOR	C.C. TRABAJADOR 9341067
LOOIZA JOSE FREDY	OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR Guarda de Seguridad
SALARIO MINIMO LEGAL VIGENTE (\$ 332000)	
PAGADERO POR Quincenas vencidas	FECHA DE INICIACION DE LABORES 7 Mayo 13 de 2003
LUGAR DONDE DESMPEÑA LAS LABORES	CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR Medellin
TERMINO INICIAL DEL CONTRATO (Anotar el convenido inferior a un año) 7 Meses	VENCE EL DIA Diciembre 30 de 2003

- **PRIMERA PRORROGA:** del 31 de diciembre de 2003 al 16 de julio de 2004.
- **SEGUNDA PRÓRROGA:** del 17 de julio de 2004 al 4 de marzo de 2005.
- **TERCERA PRORROGA:** del 5 de marzo de 2005 al 22 de octubre de 2005.

En efecto, al habersele enviado al trabajador un JOSÉ FREDY LOAIZA un preaviso de terminación el día 3 de julio de 2004, anunciado una terminación del contrato de trabajo el día 9 de agosto de 2005, constituye sin lugar a dudas un despido sin justa causa, pues dicho comunicado se envió en vigencia de la primera prorrogua, anunciando una fecha futura que estaba dentro del rango de temporalidad de la tercera prorrogua.

Medellín

- 3 JUL. 2004

de servicios de vigilancia fija
y escoltas en Antioquia

SEÑOR.

SENOR:
Luiso Jose Treedy

SEGURCOL LTDA

Atentamente, me dirijo a Usted para comunicarle que su contrato de trabajo a
 TERMINO FIJO TERMINA EL DÍA 09.03.2009 el
 cual por decisión de la empresa no será prorrogado

Al dar aviso con treinta (30) días de anticipación estamos dando cumplimiento a la normatividad referente a la ley 50 de 1990.

Le agradecemos los servicios prestados.

Luego la empresa accionada, tratando de enmendar su error, le envió al demandante un comunicado de fecha 15 de mayo de 2005, anunciando la decisión de prorrogar el contrato de trabajo hasta el 9 de agosto de 2005.

MEDELLÍN, Mayo 15. 2005

SEÑOR.
Loiza Jose Teedy
SEGURCOL LTDA

ASUNTO PRORROGA CONTRATO

EL DÍA 15 de mayo 2005 acuerdan las partes por una parte el trabajador y por otra el empleador prorrogar el contrato suscrito a partir de la fecha de la presente y hasta el 9 de agosto 2005

No obstante, la tercera prorroga que venía corriendo en el año 2005, vencía el día 22 de octubre de 2005, por lo que una terminación antes de esa fecha, sin lugar a dudas constituiría un despido sin justa causa en el año 2016, toda vez que esa presunta terminación del contrato de trabajo el día 9 de agosto de 2005, en realidad nunca ocurrió, pues a los 19 días de haberse finalizado el contrato de trabajo, la empresa volvió a contratar al demandante para ocupar el mismo cargo “Guarda de Seguridad”, a través de un nuevo contrato de trabajo a término fijo de 10 meses, iniciando labores a partir del 29 de agosto de 2005, a sabiendas que se encontraba vigente la tercera prórroga del contrato inicial.

Esta primera terminación legal del contrato de trabajo que aduce la recurrente, es decir, aquella amparada en la causal c) del art. 61 del CST “**Por expiración del plazo fijo pactado**”, en realidad nunca ocurrió, pues como ya se analizó, al demandante le finalizaron su primigenio contrato de trabajo antes que venciera su tercera prórroga automática, y las supuestas terminaciones de los contratos de trabajo que se celebraron con posterioridad, no obedecieron a un legítimo acuerdo de voluntades.

Lo anterior, si se tiene en cuenta que el segundo contrato de trabajo inició en vigencia de la tercera prorroga del primigenio contrato, y el mutuo acuerdo en el que se avala la empresa, no se presentó, pues los referidos convenios resultaron ser simple un formato utilizado por el empleador, para lograr sus cometidos, es decir, finalizar una relación laboral a conveniencia, sin tener que pagar una indemnización por despido injusto, veamos:

CONVENIO

Entre los suscritos, LOAIZA JOSE FREDY con C.C.93451067, quien en adelante se llamara el TRABAJADOR de una parte y de otra parte el **EMPLEADOR SEGURCOL LTDA CON NIT 890911972-2.**

PRIMERO: Entre el Trabajador y el Empleador se suscribió un contrato a Término Fijo, contrato que desde la fecha ha venido cumpliendo entre ambas partes.

SEGUNDO: En la fecha AGOSTO 02 DE 2016, EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR han acordado libremente la terminación del Contrato de Trabajo que les vincula.

TERCERO: Al Liquidarse el Contrato que las partes terminan por mutuo acuerdo se cancela al Trabajador los correspondientes valores por concepto de salario y prestaciones sociales en documento que se anexara a la presente acta de convenio.

Medellín, AGOSTO 02 DE 2016

Nótese cómo se celebra el convenio el mismo día en que las partes dan por terminado el contrato de trabajo bajo la causal de mutuo acuerdo, lo que da a entender a la Sala que en realidad no se trató de un verdadero acuerdo de voluntades, sino más bien de una indebida practica laboral por parte del empleador SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA – SEGURCOL, quien abusa de aquella forma de contratación con el único propósito de ocultar la existencia de una sola relación laboral y burlar los derechos del trabajador JOSÉ FREDY LOAIZA.

Y es que no le era dable a la demandada celebrar nuevos contratos de trabajo con el trabajador, sin haber finalizado en legal forma el primigenio contrato de trabajo, y esos 19 días de interrupción que se dieron entre el primer y el segundo contrato de trabajo, no son más que un elemento distractor, para

aparentar una solución de continuidad, que en realidad nunca ocurrió, y prueba de ello lo constituye esa larga duración de la relación laboral (13 años, 2 meses, y 19 días) ejerciendo el mismo cargo de “guarda de seguridad”, y así sea cierto que entre los restantes contratos se llegaron a dar interrupciones de hasta 31 días, lo cierto es que al no haber finalizado el primer contrato de trabajo en debida forma, los nuevos contratos y sus aparentes terminaciones, no resultan válidos, en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por sujetos de relaciones laborales, al que alude el art. 53 de la Constitución Política, el cual implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades.

Y es que así el trabajador no hubiese realizado reclamación durante la vigencia de la relación laboral, ese silencio por si solo jamás convalidaba las actuaciones y las practicas del empleador, hasta el punto de tenerse exentos de vicios en el consentimiento los múltiples contratos de trabajo, y los convenios de terminación suscritos entre las partes, así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL10497-2017, en la que se dijo:

“...Pero lo que resulta ser más relevante para desestimar en tal sentido el ataque de la recurrente es recordar que la falta de reclamación del trabajador sobre el pago en debida forma de sus acreencias laborales no purga su precariedad o defecto, ni excusa al empleador de no hacerlo conforme corresponde, pues, a lo sumo, lo que puede producir esa falta de reclamación en el tiempo es a que si se llega a cumplir el previsto como mínimo en la ley, la acción o el derecho prescriban, pudiéndose, en todo caso, interrumpirse de no haberse cumplido, o renunciarse de haberse producido. Por lo anotado bien puede decirse que es al empleador a quien compete efectuar el pago debido al trabajador, “al tenor de la obligación”, tal cual lo exige el artículo 1627 del Código Civil, para no exponerse al pago de, adicional a lo debido, indemnizaciones como las aquí reclamadas...”

Así las cosas, solo puede colegirse la existencia de una sola relación laboral entre las partes, es decir, aquella regida por el contrato de trabajo celebrado el día 13 de mayo de 2003 a término fijo de 7 meses y 17 días, que en virtud de las prórrogas automáticas, finalizaba el día 22 de octubre de 2016, y por ello al no haberse preavisado su terminación con la debida antelación y no respetare su extremo final, se entiende configurado el derecho a la indemnización por despido injusto en los términos del art. 64 del CST, normativa según la cual, en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

Y al ser esta la conclusión fáctica, probatoria, y jurídica a la que arribó la funcionaria judicial de primer grado, la sentencia objeto de apelación será confirmada en aquellos asuntos objeto de la alzada, pues los demás aspectos no controvertidos quedaron en firme.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida, y la improsperidad del recurso de apelación presentado por la apoderada judicial de la parte demandada, las costas procesales de la segunda instancia estarán a cargo de dicha parte y a favor del demandante JOSÉ FREDY LOAIZA, según lo dispuesto en el art. 365 del Código General del Proceso, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.000.000, equivalentes a un (1) SMLMV para la anualidad 2022.

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: CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación de fecha 2 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, según lo expuesto en precedencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, y a favor del demandante, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.000.000, equivalentes a un (1) SMLMV para la anualidad 2022.

TERCERO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: 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
Magistrada


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA
Magistrado


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL
Magistrada