

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, veintiséis (26) de enero de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, procede dentro del proceso ordinario con radicado número 05001-31-05-015-2016-00339-02, promovido por LUIS ALBERTO RESTREPO PÉREZ contra CAFÉ LE GRIS S.A., a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte demandante, contra la sentencia absolutoria emitida el 26 de agosto de 2016 por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **003 de 2023**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Mediante acción judicial, el demandante pretende se declare que entre él y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 30 de junio de 1992, el cual terminó sin justa causa por parte de la demandada, y como consecuencia se le condene a pagar indemnización por despido sin justa causa, sanción moratoria del artículo 65 del CST, costas y agencias en derecho.

Para fundamentar sus pretensiones expuso que el 30 de junio de 1992 celebró contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, para desempeñar el cargo de oficios varios, con el salario del mínimo legal mensual vigente. El 15 de enero de 2014 la demandada le dio por terminado su contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa. La indemnización por despido injusto le fue liquida del 1 de diciembre de 2013 al 15 de enero de 2014 por \$4.200.000, desconociéndose el vínculo laboral desde el 30 de junio de 1992 y la modalidad contractual a término indefinido, pues la liquidación fue realizada por contrato a término fijo.

Admitida la demanda y notificada la parte demandada, dio respuesta oponiéndose a las pretensiones porque el contrato celebrado el 30 de junio de 1992 fue a término fijo por 3 meses, y luego de la tercer prorroga que venció el 29 de junio de 1993, su renovación fue anual, conforme al artículo 46 del CST, hasta la fecha de su despido sin justa causa el 15 de enero de 2014. Refiere que la indemnización por despido ya fue cancelada al demandante y que no hay lugar al pago de indemnización moratoria al no haber pago deficitario de prestaciones sociales. Propone las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, buena fe de la demandada, temeridad y mala fe del demandante.

En **sentencia del 26 de agosto de 2016**, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la demandada de todas las pretensiones y condenó en costas al demandante, fijando agencias en \$689.454.

RECURSO DE APELACIÓN

Fue presentado por el apoderado de la parte demandante, aceptando que su poderdante suscribió contrato laboral con la demandada a término fijo el 30 de junio de 1992, pero que, tal como lo manifestó el mandante en su declaración de parte, este sufrió una modificación a término indefinido, ello, de acuerdo a la certificación expedida por la demandada el 30 de octubre de 2016, documento que no fue tachado de falso y se tiene que tomar como una afirmación de que dicho contrato que inició como un contrato a término fijo se modificó a término indefinido, puesto que es la misma parte demandada quien manifiesta en dicha certificación el tipo de contrato, la fecha de ingreso y la existencia de este contrato modificado de término fijo a término indefinido.

Resalta que, si hay una duda acerca de la naturaleza y el tipo del contrato debe resolverse a favor del trabajador, en virtud del principio del *in dubio pro operario* contemplado en el artículo 53 de la Constitución Política.

Añade que, la terminación del contrato fue sin justa causa según lo admitió la demandada, por lo que solicita revocar la sentencia, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, y se condene a la indemnización por despido injusto, más la sanción del artículo 65 del CST.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Fueron presentados por la parte demandada solicitando confirmar la sentencia absolutoria, al estar probado que entre las partes se celebró contrato de trabajo a término fijo, el cual no tiene nota aclaratoria ni enmendadura, ni su duración fue

cambiada por las partes en vigencia de la relación laboral. Expresa que la certificación del 30 de octubre de 2016 aportada por el demandante, en la cual se afirma por error de digitación que la relación laboral es a término indefinido, no adquiere la connotación de otrosí que cambie el término de duración del contrato acordado por las partes desde un comienzo. Añade que conforme a la jurisprudencia constitucional y de la H. CST, las sucesivas prórrogas de un contrato de trabajo a término fijo no lo convierten en indefinido.

Niega que proceda la indemnización moratoria al haberse pagado todas las acreencias laborales al demandante.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en establecer si la relación laboral que existió entre el señor Luis Alberto Restrepo Pérez y Café Le Gris S.A., estuvo regida por un contrato de trabajo a término indefinido como lo alega el primero, o por un contrato a término fijo como lo afirma la empresa demandada, para con base en ello definir la procedencia de las condenas solicitadas.

CONSIDERACIONES

Frente al recurso promovido, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

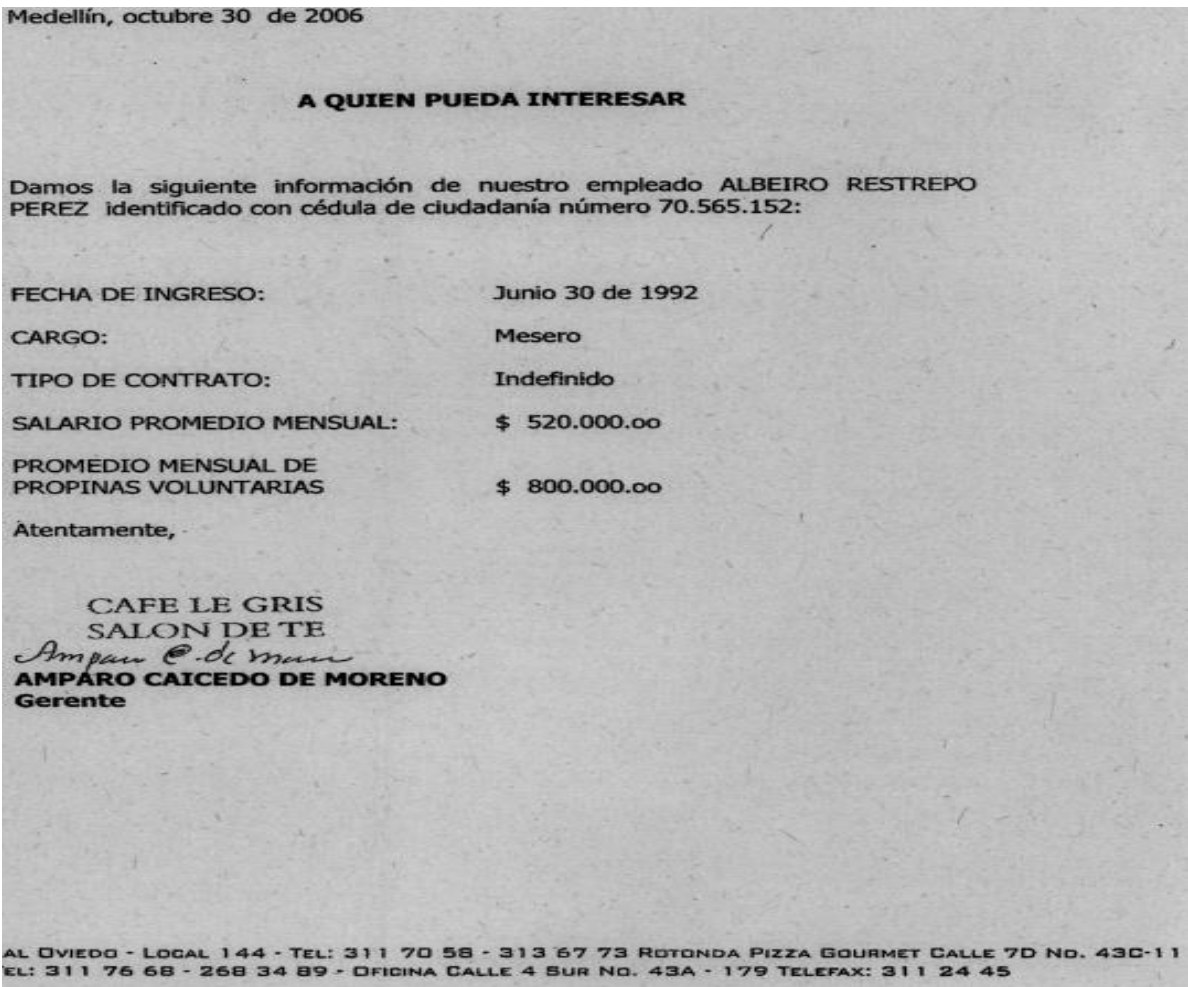
En este caso, no es objeto de controversia que el demandante laboró para la demandada del 30 de junio de 1992 al 15 de enero de 2014, pues así lo aceptó la demandada al dar respuesta a los hechos de la demanda.

Lo que se discute es la modalidad contractual, pues mientras el demandante indica que el 30 de junio de 1992 celebró con la empresa demandada contrato de trabajo

a término indefinido, esta lo niega afirmando que el contrato de esa fecha fue a término fijo por tres meses, y luego de la tercera prórroga inferior a un año que venció el 29 de junio de 1993, su renovación fue anual hasta la fecha del despido sin justa causa el 15 de enero de 2014.

La *a quo* absolvió de todas las pretensiones formuladas por el demandante al encontrar que la relación laboral que unió a las partes estuvo regida por un contrato de trabajo a término fijo, decisión que será confirmada por las siguientes razones:

- Con la respuesta a la demanda se aportó a folio 45, contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año celebrado entre el demandante y la empresa demandada, con fecha de inicio de labores 30 de junio de 1992 y de vencimiento 29 septiembre de 1992, es decir, a tres meses.
- El demandante aportó certificación del 30 de octubre de 2006 en la que la empresa demandada indica que su contrato es indefinido:



- Con base en el antes citado documento indica el recurrente en su alzada que, el contrato que inició como un contrato a término fijo se modificó a término indefinido.
- No obstante, en el interrogatorio de parte el demandante reconoció contenido y firma del contrato de trabajo obrante a folio 45. Al respecto expresó “firmé un contrato por el término de 3 meses”. Manifestó que durante la vinculación con la demandada no tuvo desvinculación laboral antes del despido definitivo, y añadió:

“la administradora me había manifestado que el contrato después de, 3 contratos que tuve iniciales como periodo de prueba quedaba indefinido el contrato, yo solicitaba mediante la oficina a la señora Martha el certificado de mi contrato para diligenciar por decir algo, créditos bancarios y me daban una carta con un contrato indefinido en cierto momento, no recuerdo la fecha exacta, ya ese contrato cambio a ser contrato fijo a un año renovable, yo le manifesté que por qué, lo que me dijo fue que me habían cambiado el contrato, que ya no era indefinido”.

- Al respecto, lo primero que debe indicarse es que el contrato de trabajo a término fijo está regulado en el artículo 46 del CST, norma que indica que debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente, y que, si el término fijo es inferior a un año, como en este caso, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.

Acorde a la jurisprudencia especializada¹, 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, como lo quiere hacer ver el demandante en su interrogatorio de parte, luego, no es dable entender que el contrato que unió a las partes mutó de terminó fijo a indefinido.

- Ahora, en cuanto a la certificación del 30 de octubre de 2006, con la cual se pretende demostrar la modificación del tipo de contrato, es de resaltar la

¹ Ver sentencias CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034 y SL15610-2016 Radicación n.º 48879 del 19 de octubre de 2016, entre otras.

sentencia SL4296-2022 Radicación n.º 93599 del 30 de noviembre de 2022, que alude al valor probatorio de los certificados laborales, en la que indicó la Sala Laboral de la H. CSJ:

Sobre el valor probatorio de los certificados laborales, esta Sala de la Corte en sentencia CSJ SL 8360, 8 mar. 1996, reiterada en SL 36748, 23 sep. 2009, SL 34393, 24 ago. 2010, SL 38666, 30 abr. 2013 y SL17514-2017, reiterada en sentencia SL 2032-2018 señaló:

El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral.

Y es que la Sala ha señalado que en relación con la posibilidad de restarle credibilidad a la certificación laboral ello solo es posible cuando esta resulta contraria a los hechos (CSJ SCL 24, feb, 2010, rad. 32322, reiterada en SL 4735 de 2017). Es así como en algunos eventos es factible apartarse de lo consignado en constancias o certificaciones emitidas por el empleador, siempre y cuando se verifique que es contrario a la verdad real y procesal.

- Con base en esa línea jurisprudencial, si bien en principio debería tenerse como un hecho cierto el contenido de la certificación del 30 de octubre de 2006 en cuanto a la modalidad contractual, a juicio de esta Sala la parte demandada cumplió con la carga de la prueba que le correspondía, esto es, logró probar que el único contrato celebrado entre las partes desde el inició de la relación laboral lo fue a término fijo inferior a un año, destruyendo el hecho admitido documentalmente, pues aportó dicho contrató de trabajo, el cual fue reconocido por el demandante en cuanto a su contenido y firma, sin que este acreditara la celebración de un contrato posterior u otro si que modificara la modalidad contractual.

Resulta claro que para cualquier cambio de modalidad contractual, como en este caso la duración del mismo, requiere como requisito *sine qua non* la convergencia de las partes, esto es voluntad empleador- trabajador, convención esta que no se haya acreditada dentro del proceso, por lo que se hace necesario concluir que la certificación allegada al plenario y en la cual el actor finca sus pretensiones no refleja un acuerdo de voluntario modificadorio de la condiciones iniciales del contrato, y como expresión unilateral del empleador no produce las consecuencias jurídicas pretendidas por el actor, pudiendo incluso corresponder a un yerro o eventualmente un intento de favorecer ante terceros al trabajador de una forma *non sacta* de favorecer al empleado, sin que haya sido posible determinar en cual de ellas se encuadra tal conducta.

Bajo el contexto anterior, ha de indicarse que la prueba aportada al proceso, y valorada a la luz del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual le concede al Juez del Trabajo la facultad de formar libremente su convencimiento, y le permite establecer su juicio sobre los hechos debatidos en el proceso con las pruebas que más lo convenzan atendiendo a los principios que orientan la crítica de la prueba, permite concluir que el contrato de trabajo que uno a las partes lo fue a término fijo inferior a un año.

Ahora, no cabe invocar el principio de *in dubio pro operario* al que insistentemente alude el recurrente, pues aquel, como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia especializada², parte de la existencia de duda en la aplicación o interpretación de normas vigentes, lo cual no ocurre en el presente caso.

Dadas las anteriores reflexiones, se **confirmará** la sentencia sin ser necesarias más consideraciones sobre el particular.

Costas en estancia instancia a cargo de la parte demandante, por resultar vencida con la formulación del recurso de apelación. Se fija como agencias en derecho la

² Ver sentencias SL883-2021 Radicación n.º 87337 del 10 de marzo de 2021 y SL131-2022 Radicación n.º 87303 del 26 de enero de 2022, entre otras.

suma \$580.000, a favor de la parte demandada, conforme al Acuerdo 1887 de 2003, vigente al momento de presentación de la demanda³.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión que se revisa en virtud del recurso de apelación presentado por la parte demandante, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Costas en estancia instancia a cargo de la parte demandante. Se fija como agencias en derecho la suma total de \$580.000= a cargo de la parte demandada, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

³ Demanda presentada el 7 de marzo de 2016, según acta de reparto fl. 1

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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

Código de verificación: **696e4e204a47ed904fc3be6a035ab458aac530700e50c937f16d1b98d3bfafa8**

Documento generado en 26/01/2023 01:55:45 PM

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