



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el treinta (30) de junio dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-498-31-05-001-2022-00381-01 P.T. No. 20.387

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE YOLEIDA QUINTERO TORRES.

DEMANDADO: LADY JOHANA ARBELAEZ CAICEDO.

FECHA PROVIDENCIA: TREINTA (30) DE JUNIO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO:** CONFIRMAR en su totalidad la Sentencia del 7 de marzo de 2023, proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Ocaña, pero por las razones expuestas en la parte motiva. **SEGUNDO:** CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a la parte demandada. Fijar como agencias en derecho, el equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy siete (07) de julio de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy once (11) de julio de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DE DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**

Treinta (30) de junio de Dos Mil Veintitrés (2023)

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICADO ÚNICO:	54498-31-05001-2022-00381-01
RADICADO INTERNO:	20.387
DEMANDANTE:	YOLEIDA QUINTERO TORRES
DEMANDADA:	LADY JOHANA ARBELAEZ CAICEDO

**MAGISTRADA PONENTE:
NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**

Procede la Sala, dentro del proceso ordinario laboral promovido por YOLEIDA QUINTERO TORRES contra LADY JOHANA ARBELAEZ CAICEDO., Radicado bajo el No. 54498-31-05001-2022-00381-01, y Radicación interna N° 20.387 de este Tribunal Superior, para conocer del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la Sentencia del 07 de marzo de 2023, proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Ocaña, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

1. ANTECEDENTES

La señora YOLEIDA QUINTERO TORRES, mediante apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra LADY JOHANA ARBELAEZ CAICEDO, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el 5 de noviembre de 2018 al 15 de diciembre de 2021, el cual termino sin que mediara justa causa y que dicha terminación se dio con ocasión a la situación de indefensión por salud de la demandante, por lo tanto que se condene a la demandada I) Al pago del reajuste salarial tomando como base el salario mínimo; II) al pago de la indemnización por el despido sin justa causa; III) al pago de la indemnización contenida en la Ley 361 del 97 por despedir a persona protegida por el fuero de salud por debilidad manifiesta; IV) Pago de las prestaciones sociales, dejadas de pagar como compensación de vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios; V) Al pago de doble de interés por el no pago de las cesantías; VI) Al pago de los aportes a seguridad social de los periodos de marzo y abril de 2020.

Expuso como fundamento fáctico de sus pretensiones:

- Que la demandante laboró en funciones de auxiliar administrativa y tomas de muestras en el laboratorio para la demandada LADY JOHANA ARBELAEZ CAICEDO en el domicilio del Centro Medico y Odontológico PROTEGER Y MEDLAB DE SANTANDER, ubicados en la Calle 9 Número 11-105 Barrio Venecia en el Municipio de Ocaña, dicho vinculo fue establecido a través de contratos a término fijo con duración de un año, desde el 05 de noviembre de 2018 al 15 de diciembre de 2021, donde su horario de trabajo siempre fue de 8 horas diarias y realizaba actividades de manera personal, con continua subordinación y dependencia, imponiéndosele el cumplimiento de un horario.

- Que durante el periodo en que trabajo para la demandada el salario que devengaba no correspondía al mínimo para los años 2018 al 2021, pese que el contrato enunciara que sí, los salarios pagados eran de \$400.000 para 2018, \$500.000 para 2019, \$700.000 para 2020 y \$900.000 para 2021.

- Que como consta en la historia clínica del demandante, venía padeciendo de un dolor lumbar agudo desde el mes de octubre de 2021 por lo cual en distintas ocasiones consultó al médico incluso tuvo que recurrir a urgencias y por ende el día 15 de diciembre de 2021 por ausentarse por situaciones de salud dada su afectación lumbar, la demandante fue despedida de su trabajo de forma verbal sin mediar justa causa alguna, desconociendo que se encontraba con una afectación en su salud y por ende en situación de debilidad manifiesta como era conocido por la empleadora.

- Resalta, que durante los meses de marzo y abril del 2020 con ocasión de la emergencia sanitaria, no fueron reportados al sistema general de pensiones los aportes completos, de igual forma durante toda la relación laboral le fueron pagadas las prestaciones sociales, pero con base al salario realmente devengado por la actora que era inferior al mínimo.

La demandada a través de apoderado judicial contesta que se oponen a las pretensiones formuladas en la demanda, alegando lo siguiente:

- Que se opone a todas las pretensiones incoada, ya que la demandada durante relación laboral y a la finalización de la misma, cumplió a cabalidad con sus obligaciones que como empleador tenía a cargo y en favor de la señora YOLEIDA QUINTERO TORRES, sin que exista saldo insoluto a su favor, como lo evidencia las liquidaciones como las nóminas de pago de cada periodo que cuentan con su firma manuscrita de aceptación, señal de haber recibido el pago de derechos, por ende lo que pretende es cobrar de forma múltiple acreencias que fueron pagadas en su debido momento .

- Respecto a la afectación de salud y una posible estabilidad reforzada, se debe decir que esta situación nunca fue puesta en conocimiento a la demandada y que según los parámetros establecidos de las Corte Suprema de Justicia para el reconocimiento de tal estado de protección, no se evidencia que la demandante cuente con calificación de pérdida de la capacidad laboral, tampoco al momento de la terminación de la relación laboral, se encontrara bajo tratamiento médico o estado de incapacidad que ampararan tal estado.

- Propone como excepciones de mérito; inexistencia de la obligación, cobro de los no debido, buena fe, prescripción y genérica

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

2.1. Identificación del tema de decisión.

La Sala se pronuncia del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la Sentencia del 07 de marzo de 2023, proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Ocaña, mediante la cual se resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR la existencia de una relación laboral entre la señora LADY JOHANA ARBELAEZ CAICEDO en calidad de empleadora y la demandante YOLEIDA QUINTERO TORRES como trabajadora, cuyo contrato de trabajo se desarrolló entre el 16 de abril de 2019 al 15 de diciembre de 2021 a través de contratos a término fijo inferiores a un año, por lo dicho en las consideraciones.

SEGUNDO: CONDENAR a la parte demandada a pagar a la parte demandante las siguientes sumas de dinero:

a. Cesantías \$1.705.919

b. Indemnización por despido sin justa causa \$6.687.596

c. Aportes a seguridad social en el Fondo de Pensiones adscrito de la señora demandante del mes de marzo del año 2020 con un IBC equivalente al salario mínimo de conformidad con el artículo 22 de La ley 100 del 93. CST”

TERCERO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones incoadas en contra y declarar parcialmente probadas las excepciones de mérito denominadas COBRO DE LO NO DEBIDO E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN

CUARTO: SIN CONDENA en costas.”

2.2. Fundamento de la decisión.

El juez de primera instancia fundamentó su decisión en los siguientes argumentos:

- Frente el primer problema jurídico se tiene que si existió un contrato de vínculo laboral pues así los aseguraron las ambas partes, se aceptó en la contestación de la demanda, por ende no hay duda sobre la existencia de este vínculo contractual, lo que ofrece duda es el extremo inicial de la relación laboral, ya que el extremo final fue aceptado por ambas partes como el 15 de diciembre de 2021, respecto el extremo inicial la parte demandante alega que fue el 5 de noviembre del año 2018, mientras la parte demandada afirma que nunca tuvo vinculación laboral en el año 2018 y que este empezó desde el 16 de abril del año 2019. Una vez analizadas las pruebas aportadas y lo dicho por los testigos se tiene que la testigo Inés Reyes manifestó ser quien ayudo a la demandante entrar al trabajo y expreso que ella inicio en la fecha alegada por la demandada el 16 de abril del 2019, siendo así se tendrá en cuenta dicha fecha como inicio de la relación laboral.

- Ahora es menester establecer si existieron diversos contratos de trabajo o uno solo, la parte demandante expresa que fue solo uno y que así se declare, mientras la parte demandada expresa que fueron diversos vínculos laborales que se adelantaron en diversas fechas; uno del 16 de abril al 16 de agosto de 2019; otro del 16 de agosto de 2019 al 15 de diciembre de 2019; otro del 7 de enero del año 2020 al 6 de abril del año 2020 (folio 37); otro del 7 de abril del año 2020 al 6 de julio del año 2020 (folio 41); del 7 de julio del 2020 al 6 de octubre del 2020(folio 49); del 7 de octubre de 2020 al 15 de diciembre del 2020 (folio 45); del 12 de enero del 2021 al 12 de junio del 2021 (folio 78) y del 13 junio del 2021 al 15 de diciembre de 2021 (folio 82).

- De tal forma si se busca la unicidad de una relación contractual se debe recurrir a reglas jurisprudencial fijadas por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justician, establece que se puede mantener hasta en rango de un mes para entender si hay o no solución de continuidad, para este caso tenemos que las interrupciones de los contratos mayores ocurrieron del 15 de diciembre del 2019 al 7 de enero del 2020, es decir un rango de 21 días y del 15 de diciembre del año 2020 al 12 de enero del año 2021 con un rango de 27 días, es decir dentro del término por lo cual se puede establecer una continuidad en las labores del trabajador. Por lo tal se evidencia la continuidad del contrato, concluyéndose que se trata de un solo contrato laboral entre las partes, por consiguiente, si se trata de un solo contrato le estaba vedado al empleador cancelar de manera directa las cesantías al

trabajador, ya que estaba obligado a depositarlas en el fondo, por lo que debido a esta situación deberá cancelar las cesantías del año 2019 y del año 2020, ya que la sanción de pagar directamente las cesantías durante la relación laboral es volver a generar el pago de estas cesantías.

- Respecto del problema jurídico del no pago del salario mínimo a la demandante, la parte demandada siempre sostuvo que el pago fue realizado de acuerdo al salario mínimo de cada año, por lo cual una vez revisado el material probatorio, se tiene que la prueba documental aportada y que no fue tachada por la demandante se observan pago de quincenas del año 2019 y se aportan los pagos de nómina hasta el año 2020, donde se evidencia efectivamente el pago de quincenas con valor de medio salario mínimo, que incluida el pago de auxilio de transporte, nominas que vienen con la firma de la demandante, por lo cual no hay duda de que la demandante si recibía el salario mínimo, referente al pago de las demás prestaciones sociales también se evidencia prueba documental las diversas liquidaciones tampoco tachadas por la parte demandante y la cual en interrogatorio de parte admite haber recibido su última liquidación de forma anticipada.

3. RECURSO DE APELACIÓN

3.1 De la parte demandada

El apoderado de la parte demandada interpone recurso de apelación, fundado en los siguientes argumentos:

- Se encuentra en desacuerdo con la decisión tomada por el despacho referente a la existencia de un solo contrato laboral, ya que desestimo los lapsos que existían entre los contratos aportados con fecha de 15 de diciembre del año 2020 al 12 de enero del año 2021 (lapso de 31 días); el contrato del 15 de diciembre de 2019 al 7 de enero del 2020 (lapso de 21 días), si bien existe una regla jurisprudencial también es sabido que para este caso la actividad económica que desarrolla la demandada es un centro médico el cual funciona bajo disponibilidad a la prestación de servicio que brindan los profesionales de salud, en ese sentido todos los contratos se hacen a fecha 15 de diciembre, que es la fecha programada para el cierre de operaciones del centro médico y se pacta la fecha de reinicio de las labores, que para los contratos mencionados fue el 12 de enero de 2021 y el 7 de enero de 2020, por lo tanto se evidencia una interrupción del tiempo por varios días.

- De igual forma se encuentra en desacuerdo con la decisión del pago por terminación del contrato sin justa causa, toda vez la fecha de terminación del contrato de trabajo fue el 15 de diciembre de 2021.

4. ALEGATOS

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes presentaron sus alegatos de conclusión que se resumen de la siguiente manera:

- **PARTE DEMANDADA:** El apoderado de la demandada LADY JOHANA ARBELAEZ CAICEDO, solicita que se revoque la sentencia de primera instancia en lo referente al ordinal segundo de la parte resolutive, manifestando que se demostró que la relación laboral entre las partes estuvo regida bajo contratos de trabajo a términos fijos, los cuales finalizaban cumpliendo con lo previsto en el numeral 1ro del artículo 46 del C.S.T., y que entre cada uno se logra demostrar el transcurrir entre 22 y 27 días, tiempo mediante el cual la pasiva no ejercía su actividad económica dado a

la interrupción en la prestación de los servicios por las festividades de fin de año.

Que el juez de primera instancia toma como criterio auxiliar a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral SL 981 de 2019 y como tiempo de referencia 30 días, pero en las últimas sentencias emanadas, el alto tribunal no se refiere a tiempos específicos sino a interrupciones breves, efímeras e intrascendentes, lo que se logró demostrar no sucede en este caso.

Que con los testimonios rendidos por el Doctor FABIAN NAVARRO MELO y por la señora INÉS REYES QUINTERO, se logró demostrar que las actividades del Centro Médico PROTEGER y el Laboratorio MEDILAB de propiedad de la demandada y en donde la demandante realizaba sus labores, cesaban por las festividades de fin de año y que no existe prueba que indique que el tiempo de interrupción entre contratos fuera equiparado al receso de vacaciones, contrario refleja la intención de la pasiva de efectivamente terminar la relación laboral con la demandante, lo que sucedía con todo el personal contratado.

Que la modalidad de contrato a término fijo inferior a un año por la cual se vinculó a la demandante estaba directamente relacionada con la necesidad del servicio que se requiriera para el año siguiente. Que se encuentra probado que a la demandante le fueron pagados todos los emolumentos prestacionales de la relacional laboral, como fueron cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios y vacaciones, y aun así el juez de primera instancia condena a pagar nuevamente las cesantías correspondientes a los años 2019 y 2020; que el juez también condena a pagar a su representada los aportes pensionales del mes de marzo del año 2020, cuando en la contestación de la demanda se aportó el pago de los aportes a seguridad social de ese periodo, planilla PILA No 7749513021, operador Nuevo SOI, el cual se realizó sobre un IBC de salario mínimo legal vigente para el año referenciado.

5. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO

En el presente asunto no se observan deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

6. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:

Los problemas jurídicos propuestos a consideración de esta Sala son los siguientes:

¿Se encuentra acreditada la relación laboral entre la señora YOLEIDA QUINTERO TORRES como trabajadora y LADY JOHANA ARBELAEZ CAICEDO como empleadora, de tal forma que se predique un único contrato de trabajo con extremos del 16 de abril del 2019 al 15 de diciembre del 2021?

¿Se encuentra acreditada la terminación sin justa causa del contrato de trabajo que había entre YOLEIDA QUINTERO TORRES y LADY JOHANA ARBELAEZ CAICEDO?

7. CONSIDERACIONES:

En este caso, procede la Sala a determinar, si entre la demandante YOLEIDA QUINTERO TORRES y la demandada LADY JOHANA ARBELAEZ CAICEDO, existió una relación laboral continua con un único contrato de trabajo a término fijo entre el 16 de abril de 2019 al 15 de diciembre de 2021, y si en razón a esta declaración, el demandado tiene la obligación de reconocer el pago de las cesantías del año 2019 y 2020 por su indebida consignación. De igual forma, se determinará si la demandada termino el contrato de trabajo suscrito con la demandante, sin justa causa.

El juez *a quo* determinó que evidenciada y aceptada la relación laboral entre las partes, se entró a determinar si existieron diversos contratos de trabajo o uno solo como lo predica la parte demandante, para esto procede analizar todos los contratos de trabajo a término fijo aportados por la demandada y se evidencia, que los lapsos en que hubo entre un contrato y otro se encuentran dentro del término para poder hablarse de unicidad de la relación contractual como lo ha venido estableciendo la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Por lo tal se evidencia la continuidad del contrato, concluyéndose que se trata de un solo contrato laboral entre las partes, por consiguiente, afirma que si se trata de un solo contrato le estaba vedado al empleador cancelar de manera directa las cesantías al trabajador, ya que estaba obligado a depositarlas en el fondo elegido por el trabajador.

Ahora respecto al despido sin justa causa, resalta el *juez a quo*, que al declararse la continuidad del contrato de trabajo, se debe aplicar la regla contenida en artículo 46 del C.S.T numeral 2, la cual solo permite la renovación hasta por tres periodos fijos iguales o inferiores, de los cuales la renovación número 4, no podrá ser inferior a un año, de tal forma se debe tener que el 7 de julio del 2020 se debió renovar el contrato entre las partes por lo menos por un año, siendo esta la cuarta renovación entonces dicha renovación debía ir hasta el 7 de julio del año 2021 y esta a su vez hasta el 7 de julio del año 2022, como fue aceptado que la demandante fue despedida con un preaviso el cual establecía como final de la relación contractual el 15 de diciembre del 2021, no cabe duda que hay un despido sin justa causa y se tiene derecho a la indemnización correspondiente la cual es consagrada en el artículo 64 inciso tercero.

De conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del C.P.T.Y.S.S., la competencia de esta Sala se limita a las materias apeladas por cada una de las partes; esto es la declaratoria de la existencia de una relación laboral continua entre el 16 de abril de 2019 al 15 de diciembre del 2021 y al despido sin justa causa, sin que se controvirtiera por la demandada aspectos desfavorables como el pago de los aportes de seguridad social del mes de marzo del año 2020 en el fondo de pensiones de la demandante. Igualmente, tampoco se puede abordar el estudio de las pretensiones que no fueron de recibo en primera instancia, por la ausencia de recurso de la parte demandante.

Por lo cual la Sala analizará en primera medida la declaratoria de unicidad de los contratos laborales y luego la indemnización por despido injusto, atendiendo a los asuntos apelados.

Desde la demanda, se reclamó por la actora que se declarara la existencia de un contrato de trabajo continuo desde el 5 de noviembre de 2018 al 15 de diciembre de 2021, alegando que el vínculo fue establecido a través de varios contratos a término fijo, pero que su servicio fue continuo; a lo que se opuso la demandada, esgrimiendo que se celebraron diferentes contratos a término fijo y que su interrupción está justificada en el cierre por temporada de diciembre del centro médico.

De los elementos probatorios que ambas partes aportaron al proceso se resalta inicialmente que entre las partes se suscribieron los siguientes contratos y obran los documentos de finalización enunciados:

	Folio (Documento 016 del expediente digital)	Duración	Fecha inicial	Fecha final	Salario mínimo mensual con auxilio de transporte	Interrupción respecto del anterior
1	Folio 9	4 meses	16/04/2019	15/08/2019	\$925.148	-
2	Folio 13	4 meses	16/08/2019	15/12/2019*	\$925.148	0
3	Folio 37	3 meses	07/01/2020	06/04/2020	\$980.657	22 días
4	Folio 41	3 meses	07/04/2020	06/07/2020	\$980.657	0
5	Folio 49	3 meses	07/07/2020	06/10/2020	\$980.657	0
6	Folio 45	2 meses, 8 días	07/10/2020	15/12/2020**	\$980.657	0
7	Folio 78	5 meses	12/01/2021	12/06/2021	\$1.014.980	27 días
8	Folio 82	6 meses	13/06/2021	15/12/2021***	\$1.060.000	0

*Preaviso del 15 de noviembre de 2019 que finaliza el 15 de diciembre y liquidación del período del 16 de abril al 15 de diciembre de 2019

**Preaviso del 15 de noviembre de 2020 que finaliza el 15 de diciembre de 2020 y liquidación del período del 7 de enero al 15 de diciembre de 2020

***Preaviso del 15 de noviembre de 2021 que finaliza el 15 de diciembre de 2021 y comprobantes de egreso de prestaciones liquidadas del 12 de enero al 15 de diciembre de 2021.

En cada uno de los contratos de trabajo suscritos se tiene que eran a término fijo inferior a un año y en la cláusula primera se estableció que se contratan los servicios exclusivos y personales de la trabajadora para desempeñarse como AUXILIAR ADMINISTRATIVA en la instalación del Centro Medico Proteger.

Adicional a lo anterior, para dirimir los problemas jurídicos la Sala observa que dentro del expediente obran como pruebas, las siguientes:

- Interrogatorio de parte rendido por la demandada **LADY JOHANA ARBELAEZ CAICEDO**, quien manifiesta conocer a la demandante y que esta comenzó a trabajar en el mes de abril del 2019, sus funciones eran recibir las ordenes de los pacientes que venían a tomar las muestras y recibía los dineros, expresa que siempre fue el salario mínimo legal con todo lo de ley y que la relación laboral se terminó debido a que se le acabo el contrato ya que este era a término fijo hasta el 15 de diciembre y se le informo que debía estar a paz y salvo con los uniformes y carnets que se le habían suministrado, expresa que se le manifestó por preaviso la finalización de su contrato de trabajo el cual fue firmado y se le manifestó nuevamente el día en que acabo el contrato de trabajo 15 día de 2021, dicho preaviso se hace firma un mes antes a la terminación del contrato, referente al estado de salud de la demandante expresa que en una ocasión ella presento una enfermedad en el centro médico, donde se le remitió al hospital y le dieron una semana de incapacidad, posterior a dicha semana retomo sus actividades de manera normal, seguido a esto nunca se le informo sobre algún control o cita que tuviera programada la demandante con algún especialista, el pago de los salarios se hacía en efectivo y se hacían firmar las nóminas, al ser preguntada con qué frecuencia firmaba la demandante contratos con la empresa, esta expresa que los contrato se hacían semestrales o anuales, pero siempre a término fijo inferior a un año, el último contrato que firmó la demandante fue del mes de febrero y se vencía el 15 de diciembre de 2021, referente al medio que se entregaban los preavisos, esta expresa que eran de manera fisica, ella misma los entregaba en su oficina donde el trabajador lo firmaba, la liquidación se daba una vez

finalizada el contrato en efectivo. El pago de la liquidación del último contrato se hizo antes de la entrega de los uniformes.

- Interrogatorio de parte rendido por la demandante **YOLEIDA QUINTERO TORRES** quien manifestó que empezó a prestar servicio para la demandada en el 5 de noviembre de 2018, las funciones que cumplía eran administrativas en el laboratorio, recibía a los pacientes, hacía el ingreso de estos al sistema y luego los remitía al área de toma de muestras, no había un día específico para firma el contrato, tenían que esperar la llamada de la demandada para ir a firmarlo y no se los dejaba leer, cuando empezó a trabajar con ella le pagaban \$400.000 pesos, en abril de 2019 le subieron a \$500.000 pesos, en el 2020 le subieron a \$600.000 pesos y para el 2021 le pagaba \$900.000 pesos. Expresa que su contrato finalizó debido a que tuvo que retirarse del puesto de trabajo porque venía presentado diversos problemas de salud que le dificultaban poder moverse y se iba ir a urgencias donde duro tres días con imposibilidad de moverse, a la espera de una resonancia para determinar si debían operarla y a la espera de esto le dieron 8 días de incapacidad, por lo cual se reintegró a la empresa el día 2 de noviembre de 2021 y seguía con el proceso médico cumpliendo sus terapias y el día 15 de diciembre de ese mismo año a las 4 PM la llama para que se reuniera con la demanda, donde le manifestó que ya no iba trabajar más para la demandada y que le devolviera los uniformes. Al ser preguntada si recibió una carta el 16 de noviembre del año 2021 donde le manifiestan que se le finalizaba el contrato el 16 de diciembre del año 2021 la cual está firmada por ella, expresa que nunca recibió dicho preaviso y referente si había firmado el comprobante de egreso donde le cancelaron la primera de servicio del 01 de julio al 15 de diciembre del 2021, expresa que, si lo firmo, pero no se acuerda del monto. Expresa nunca haber leído ninguno contrato y que no recuerda si fueron 8 contratos los que suscribió con la demandada, que consiguió sacarle copia a uno donde evidencio que supuestamente le estaban pagando el mínimo y con todas las prestaciones hecho que no era cierto, expresa que el día 17 de diciembre fue cuando recibió el pago de la quincena y el 10 de diciembre recibió el pago de una liquidación. Para el día 15 de diciembre de 2021 expresa que no se encontraba incapacitada y que a fecha de hoy no le han calificado la pérdida de su capacidad laboral, pero si se encuentra en trámite, al ser mostrado el documento aportado por la parte demandada respecto el preaviso de la terminación del contrato, esta expresa que si es su firma la que aparece en dicho documento.
- Testimonio rendido por **YULIETH ASSAF GARCIA** con C.C 37.319.029, quien manifestó conocer a la demandante desde hace 10 años cuando trabajaba en Neurocoop, pero no conoce a la demandada y no sabe el tiempo que trabajo la demandante para la señora Lady Arbeláez, expresa que ella acompañó a la demandante a entregar los uniformes que le exigían a la demandante los cuales estaban mojados y que para ese día la demandante no tenía dinero tan así que no había almorzado y ella le invito el almuerzo, expresa que la demandante le contó que le pagaban menos del salario mínimo.
- Testimonio rendido por **INES REYES QUINTERO** C.C 37.327.600, manifestó laborar en el centro médico Proteger para la demandada desde hace 6 años, expresa conocer a la demandante por intermedio de una amiga y no laboraron juntas, las funciones de la demandante eran las de recibir los pacientes y revisar las autorizaciones, entró a trabajar en abril de 2019, se acuerda porque ella fue quien la ayudo a entrar a trabajar, referente cuanto le pagaban a la demandante

expresa que el mínimo, ya que eso le pagaban a todas, expresa que el vínculo se acabó por que se le termino el contrato de trabajo, referente a si tenía una problema de salud para ese momento expresa que ella estuvo incapacitada, pero una vez paso esta ella siguió laborando y que para el momento en que termino su contrato esta no se encontraba incapacitada y desconoce cuántos contrato firmo la demandante, referente a si firman preaviso expresa que sí y que este lo firman al momento de terminar el contrato, al pedir aclaración esta expresa que firma un mes antes el contrato y luego firman el preaviso.

- Testimonio rendido por **FABIAN NAVARRO MELO** C.C 13.364.239 quien expresó conocer a la demandada debido a que tienen una sociedad desde hace varios años con Medilab de Santander y expresa de igual forma conocer a la demandante en el centro médico proteger, ya que ella era la encargada de la parte administrativa del laboratorio, expresa que no fue trabajadora de él, referente cuanto le pagaban expresa que siempre fue sobre el salario mínimo, manifiesta conocer eso ya que mantenía relaciones comerciales con la demandada y hablaban de ese tema, pero nunca vio como le pagaban directamente expresa que la relación laboral empezó en abril de 2019 cuando salió su otro auxiliar Yureida y que estuvo hasta diciembre de 2021, expresa que si existen abogados dentro de la entidad encargados en los temas de contratación, respecto la sociedad que tiene con la demandada expresa que solo es sobre el laboratorio clínico, referente por que los pagos se hacen en efectivo expresa que son cuestiones de la empresa y la seguridad social si se consignan, respecto las demás prestaciones se pagaban en la liquidación.

Acorde a lo anterior, tal y como señaló el *jueza quo*, no existe una prueba que permita identificar el nacimiento de la relación laboral previo a la suscripción del primer contrato el 16 de abril de 2019; quedando documentado, que las partes celebraron 8 contratos de trabajo a término fijo, pero de estos solo hay constancia de que se entregó el preaviso y se liquidaron los períodos en 3 oportunidades: durante el segundo, sexto y octavo contrato. Respecto de la ejecución del contrato, se advierte que la demandante siempre ejerció la misma labor, de lo que se desprende que era permanente la necesidad del servicio que le prestaba a la demandada.

Ahora bien, frente a la ejecución de la modalidad contractual elegida por las partes, se recuerda que el artículo 46 del C.S.T. consagra la figura del contrato a término fijo, permitiendo a las partes acordar un término expreso de ejecución de manera previa a la celebración del contrato y siempre que conste por escrito, sin que el término inicial pueda ser superior a 3 años, aunque aclara que puede ser renovable indefinidamente. Igualmente fija una serie de reglas respecto de su renovación: 1) Si las partes no preavisan su intención de no prorrogar en un término de 30 días previo a la terminación, se entiende prorrogado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente y 2) Si el término inicial es inferior a un año, solo puede ser prorrogado 3 veces por el mismo lapso y a partir de la cuarta prórroga, se entenderá por un año.

Al respecto, cabe recordar que la Corte Constitucional ha analizado la exequibilidad de la naturaleza del contrato a término fijo y ha concluido que este se ajusta a los principios del ordenamiento jurídico, en la medida que su celebración sea el resultado de un acuerdo entre las partes frente a la naturaleza del servicio contratado como temporal y se rija bajo los preceptos señalados por el legislador; explicando en sentencia C-588 de 1995:

“Los contratos a término fijo, como lo expresó en la sentencia C-483/95 no son per se inconstitucionales, siempre que de acuerdo con el principio

de la autonomía de la voluntad provengan del acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y no de la imposición del legislador. (...)

*El principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. **La estabilidad**, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, ella **sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo**. Bajo este entendido, es obvio que **el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo**, más aun cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, mas que **la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador**, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo.”*

En ese mismo sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2796 de 2022 recalca este entendimiento del contrato a término fijo, explicando:

*“(...) la Sala considera que, del artículo 46 del CST, objeto de estudio, no se desprende que las partes tengan prohibido acordar, al mismo tiempo de la fijación del término inicial del contrato, una prórroga del término fijo pactado, lo cual fue lo que sucedió en el caso de autos. Inclusive, dicho precepto reconoce a las partes la potestad de renovar el contrato indefinidamente (previsión que fue declarada exequible mediante sentencia CC C-588-95) y establece que, **si las partes no deciden preavisarlo con una antelación no inferior a 30 días, opera la renovación automática por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente**.*

En consonancia con el sentido del art. 46 del CST, acorde con el principio de la estabilidad laboral del art. 53 de la Constitución, el contrato a término fijo tiene vocación de ser prorrogable indefinidamente por voluntad de las partes, según el mismo texto del primer inciso de la norma. Inclusive, el legislador también estipula que, si antes de los últimos 30 días del plazo del contrato, los contratantes no manifiestan su voluntad de no seguir con la relación laboral, este se prorrogará por el término inicialmente pactado. Aquí se puede apreciar la distinción legal de que una cosa es la duración del contrato que solo puede ser hasta por tres años y otra es la prórroga de este que puede ser igualmente hasta por tres años.”

Acorde a estos preceptos, son las partes quienes al momento de decidir iniciar una relación laboral deben definir los lineamientos en que se fundara la misma y si deciden optar por un contrato a término fijo, ambas deben someterse a los parámetros de renovación y prórroga de los mismos, pues solo de esa manera se garantiza el principio de estabilidad por el cual fue creado por el legislador.

En ese sentido, advierte la Sala que el primer contrato a término fijo por 4 meses, iniciado el 16 de abril de 2019 y que debía finalizar el 15 de agosto de 2019, no tuvo el respectivo preaviso de terminación por ninguna de las partes; por el contrario, optaron por suscribir un nuevo contrato a término

fijo por el mismo lapso sin liquidar el vínculo anterior, desconociendo así los parámetros de renovación y prórroga del artículo 46 del C.S.T. Situación que afecta la suscripción de los siete contratos celebrados sucesivamente.

Al respecto, cabe recordar que bajo la aplicación del principio de la primacía de la realidad que se expresa en el artículo 53 de la Constitución Política, en las relaciones laborales no se pueden desconocer derechos ciertos e irrenunciables que se han adquirido bajo la justificación de que formalmente se suscribieron contratos o documentos que niegan el verdadero proceder que aconteció en la realidad material.

Específicamente en asuntos como el presente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL21033 de 2017 recordó que:

*“(...) la jurisprudencia ha señalado que los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para establecer unidad de la relación laboral, porque algunos empleadores utilizan estas prácticas para favorecerse en la liquidación, también se ha admitido la posibilidad de que puedan existir dos contratos de trabajo distintos que se suceden, y para ello **es necesario que aparezca con toda claridad la terminación de un contrato y el nacimiento del otro, y la causa para el cambio de objeto que haga distinta la vinculación jurídica**”.*

Aplicando este precepto al caso concreto, resulta evidente que el empleador no respetó los términos de preaviso que surgían del primer contrato de trabajo a término fijo, procediendo a celebrar en múltiples ocasiones nuevos vínculos sin liquidar el anterior y menos aún, apareciendo una causa objetiva para el cambio de vinculación.

Frente a la consecuencia de este aspecto, se advierte que la demanda no reclama la declaración de un modelo contractual indefinido, sino que se declare la continuidad plena del celebrado entre las partes; en ese sentido, atendiendo al principio de congruencia, se advierte que respetando la modalidad contractual celebrada por las partes y a que no se entregó el preaviso de terminación para declarar terminado el primer vínculo, este se prorrogó y a partir de allí se deben determinar los extremos de la relación laboral así:

- Término inicial: 16 de abril de 2019 – 15 de agosto de 2019
- Primera prórroga: 16 de agosto de 2019 – 15 de diciembre de 2019
- Segunda prórroga: 16 de diciembre de 2019 – 15 de abril de 2020
- Tercera prórroga: 16 de abril de 2020 – 15 de agosto de 2020
- Cuarta prórroga: 16 de agosto de 2020 – 15 de agosto de 2021
- Quinta prórroga: 16 de agosto de 2021 – 15 de agosto de 2022

Ahora bien, como se evidencia que el demandado entregó un preaviso de terminación el 15 de noviembre de 2019, informando su intención de no prorrogar ese lapso y procedió a liquidar las prestaciones causadas en el término integral del 16 de abril al 15 de diciembre de ese año, estaría demostrado el primer supuesto de claridad de la terminación; sin embargo, en menos de un mes volvió a vincular a la parte actora para el mismo cargo y funciones, sin que se evidencie una justificación para el nacimiento de una nueva vinculación jurídica, que es el segundo presupuesto jurisprudencial para dar validez a dicha interrupción. Por lo que dichos actos se reputan ineficaces.

Al respecto, se tiene que entorno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, es necesario recordar que cuando entre la celebración entre uno y otro median interrupciones breves, como lo podrían ser ellas inferiores a un mes, éstas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, así lo ha venido sosteniendo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia SL981-2019 y SL4816-2015:

*(...) esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos **superiores a un mes**, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada de mantener el vínculo con el demandante en esos periodos.»*

Teniendo en cuenta lo anterior, la Sala identifica como ineficaces todos los contratos a término fijo suscritos después del primero y los preavisos entregados, en la medida que la parte demandada desconoció los parámetros temporales de la primera vinculación y pese a la permanencia en la necesidad del servicio, utilizó diferentes contratos a término fijo por diferentes lapsos de tiempo, para desvincular a conveniencia a la parte demandante y desconocer así la estabilidad laboral que derivaba del vínculo inicial, sobre el cual no se ejecutó oportunamente el preaviso de terminación.

En consecuencia, asistió parcialmente razón al *a quo* al declarar la unicidad en la vinculación laboral de las partes, pero no por la existencia de múltiples contratos a término fijo celebrados entre las partes, sino por las sucesivas prórrogas del primer vínculo que no fue finalizado en la oportunidad legal correspondiente. Situación que mantiene incólume la condena por concepto de cesantías, en la medida que ante la permanencia del vínculo debían consignarse en el fondo respectivo y no pagarse directamente, así como los aportes a seguridad social en el lapso respectivo.

Por lo expuesto, el preaviso final de fecha 15 de noviembre de 2021 por el cual dio terminada totalmente la relación entre las partes no surge efecto, en la medida que para entonces regía la quinta prórroga del contrato inicial, que finalizaba hasta el 15 de agosto de 2022 y por ende, el vínculo terminó sin justa causa; si bien el *a quo* reconoció esta situación, había identificado el extremo final en el 7 de julio de 2022, pero atendiendo al principio de *non reformatio in pejus*, se confirmará la condena impuesta para no hacer más gravosa la situación del único apelante.

Finalmente, al no prosperar el recurso, se condenará en costas de segunda instancia a la parte demandada. Fijando como agencias en derecho, el equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente.

DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su totalidad la Sentencia del 7 de marzo de 2023, proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Ocaña, pero por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a la parte demandada. Fijar como agencias en derecho, el equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

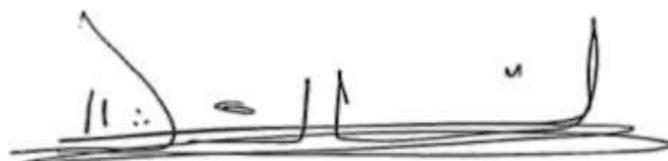
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES
Magistrada Ponente



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
Magistrado



DAVID A.J. CORREA STEER
Magistrado