



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar

**JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOLÍVAR
REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE
CARTAGENA
RAD. 13001-41-05-001-2019-00248-01**

SENTENCIA.

En la ciudad de Cartagena de Indias, a los nueve (09) días del mes de abril del año dos mil veinticuatro (2024) la Jueza Segunda Laboral del Circuito de Cartagena, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, especialmente las establecidas en el artículo 69 del CPTSS, en armonía con lo decidido en la sentencia C-424 de 2015, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta en el proceso ordinario laboral promovido por Leonardo Bilkerdikjs de Aguas contra CBI Colombiana S.A en liquidación.

I. ANTECEDENTES:

1.1.- PRETENSIONES DE LA DEMANDA:

El señor Leonardo Bilkerdikjs de Aguas presentó demanda ordinaria laboral en contra de CBI Colombiana S.A., para que previos los trámites del proceso se declare que entre la sociedad de CBI Colombiana S.A y él existió un contrato de trabajo por obra o labor desde el 17 de septiembre de 2012 hasta el 17 de noviembre de 2012; que se declare que entre la sociedad de CBI Colombiana S.A y el demandante existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de noviembre de 2012 hasta el 01 de mayo de 2015; que se declare ineficaz y nulo el otro si del 8 de diciembre de 2013 a través del cual se modificó la modalidad de duración del contrato de obra o labor del 17 de septiembre de 2012 suscrito entre las partes; que se declare que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa y que por último se declare que la demandada incumplió con la obligación legal de indemnizar al demandante; adicionalmente pretende se condene a la demandada a pagar la indemnización por terminación del contrato a término indefinido sin justa causa; que se condene a la demandada a pagar las costas y gastos procesales y finalmente que se ordene a la entidad demandada que realice el pago de las respectivas condenas de manera indexada.

1.2.- HECHOS:

Afirma el actor que suscribió contrato de trabajo por obra o labor con la sociedad CBI Colombiana S.A., el día 17 de septiembre de 2012, el objeto del referido contrato consistió en "realizar las funciones inherentes, accesorias, conexas, dependientes y consecuentes al oficio designado en la disciplina de tubería en el proyecto de expansión de la refinería de Cartagena y hasta el momento en que el 55% de las obras de tubería en el proyecto de expansión de la refinería de Cartagena esté



terminado". Afirma que dentro de la cláusula 2 del contrato denominada "duración y periodo de prueba" las partes señalaron que el contrato tendría una vigencia determinada por la duración de la obra o labor específica por lo que la duración del contrato de trabajo está sujeta al cumplimiento de esa condición; adicionalmente manifiesta que tal como consta en la liquidación que aportan con la demanda, el demandante al momento de la finalización de la relación laboral devengaba \$3.282.822, teniendo en cuenta su salario básico y sus bonificaciones .

Declara el actor que el 17 de noviembre de 2012 el 55% de las obras de tubería en el proyecto de expansión de la refinería de Cartagena fue ejecutado en su totalidad, como consta en certificado suscrito por el director del departamento de controles de proyecto de la sociedad, por lo que una vez acaecida la condición que determinaba la finalización del contrato la entidad demandada continuó requiriendo y exigiendo los servicios y labores desempeñadas por el demandante y este continuó trabajando para la empresa posterior a la terminación del contrato de trabajo inicialmente suscrito, sin que la duración de su trabajo estuviere supeditada a la naturaleza o labor de una obra contratada o un plazo fijo determinado. Por lo que finalmente el demandante estuvo vinculado con la demandada con un contrato a término indefinido luego del 17 de noviembre de 2012 al ser esta la fecha en la que finalizó el contrato de trabajo por duración de una obra o labor.

El día 8 de diciembre de 2013, la sociedad de CBI Colombiana S.A., siendo consciente del vencimiento del contrato inicialmente suscrito y del surgimiento de un contrato a término indefinido, hizo firmar al trabajador un "otro sí" en el cual se señalaba que las partes de común acuerdo modificaban la modalidad del contrato que los vincula a contrato de trabajo a término fijo inferior a un año e igualmente acuerdan eliminar el enunciado "obra o labor contratada", la duración de este sería de 137 días contados a partir del 8 de diciembre de 2013. Adicionalmente el 04 de septiembre de 2014 las partes suscribieron otro sí que prorrogó el contrato por 99 días contados a partir del 8 de septiembre de 2014. Este documento y sus prórrogas subsiguientes recaen sobre un contrato extinto desde el 17 de noviembre de 2012, fecha desde la cual la relación laboral se rigió por la regulación del contrato a término indefinido. Posterior a esto manifiesta que la sociedad de CBI Colombiana S.A aun teniendo pleno conocimiento que el contrato que dio origen a la relación laboral había terminado y en su defecto había surgido un contrato distinto, impuso al trabajador la firma de otro sí modificatorio con la intención de transfigurar el contrato por obra o labor que ya no existía por lo que esta modificación esta revestida de mala fe y transgrede normas constitucionales y convencionales. Se menciona igualmente el excelente cumplimiento del demandante con sus obligaciones durante toda la relación laboral.

El 22 de diciembre de 2014 la demandada envió al demandante un aviso de la terminación del contrato a término fijo y el 01 de mayo de la misma anualidad finalizó el contrato. No obstante la modalidad del mismo mutó a término indefinido desde el 18 de noviembre de 2012 hasta el 01 de mayo de 2015. De lo anterior se derivaría entonces el deber de pagar la indemnización, sin embargo, CBI colombiana S.A., no indemnizó al demandante, vulnerando así sus derechos laborales y transgrediendo el ordenamiento jurídico.

Hubo un grupo de trabajadores que ingresaron a la empresa bajo las mismas condiciones que el aquí demandante, sin embargo, su contrato fue terminado unilateralmente por parte de la empresa el día 7 de diciembre de 2013 aduciendo que ese día habían finalizado el 55% de las obras mencionadas y luego de esto le



remiten una carta a uno de esos empleados en la cual manifestaron que CBI incurrió en un error en la causal de terminación aducida por lo que era necesario modificar la liquidación final para incluir en la misma el valor correspondiente a la indemnización por terminación unilateral de su contrato a término indefinido.

Aunado a lo anterior, la entidad demandada reconoció la existencia de contratos a término indefinido y la consecuente indemnización legal de varios trabajadores desvinculados que se encontraban en una situación laboral, fáctica y jurídica idéntica a la del aquí demandante, sin embargo a este lo hizo firmar el modificatorio del 08 de diciembre de 2013 con el fin de desconocer la modalidad a término indefinido del contrato y poder incorporar una duración fija que pudiera controlar y con la cual pudiese desvincular a su arbitrio al trabajador sin reconocer la indemnización estipulada en la ley para ese tipo de contratos.

Afirma el actor que la demandada nunca informó las condiciones, planos o información del proyecto que le permitiera conocer y medir el avance de la ejecución del proyecto, por lo que solo la empresa podía conocer el porcentaje de avance de la obra.

CBI Colombiana S.A., desvinculó a varios trabajadores argumentando fechas distintas dentro de las cuales supuestamente había tenido lugar la condición resolutoria del contrato inicialmente suscrito, es decir, el de obra o labor. Por ello la cláusula que disponía la modalidad de obra o labor del contrato al haber dependido y sido usada de manera potestativa por el empleador deberá ser declarada ineficaz y nula.

Finalmente afirma que la demandada modifico y abuso de las condiciones laborales del trabajador, por lo que subsecuentemente transgredió derechos laborales consagrados dentro del ordenamiento jurídico.

Posteriormente en audiencia reforma la demanda y añade una serie de hechos adicionales, en primer lugar manifiesta que la demandada tenía conocimiento de la finalización del hito desde la fecha misma en que este se cumplió, es decir, 17 de noviembre de 2012, por lo que desde el 18 de noviembre de 2012 eran conscientes que la relación laboral estaba amparada bajo un contrato a término indefinido. Pese a lo anterior CBI Colombiana S.A., nunca informó de la existencia del contrato a término indefinido que había surgido y el otro si modificatorio que se suscribiría con posterioridad se ejecutó bajo fuerza pues de no hacerlo sería desvinculado de la empresa.

Mediante engaños la entidad demandada indujo al demandante a firmar el otro si modificatorio donde acordaban la eliminación del término "obra o labor" del contrato inicial pese a que este ya había terminado, lo que no constituye error si no una conducta dolosa pues se le ocultó al demandante que el 55% de la obra se había alcanzado desde el 17 de noviembre de 2012.

El día 13 de febrero de 2018 se solicita a la demandada que suministre copia del certificado donde consta la culminación de la obra con fecha exacta y CBI Colombiana S.A., no contestó dentro del término por lo que se promovió una acción de tutela y el juez que conoció de esta ordenó a la empresa que suministrara la información solicitada, seguidamente cumplen la orden judicial y entregan lo solicitado el 25 de abril de 2018.



Si la demandada hubiera informado adecuadamente a mi poderdante al momento de la suscripción del otro sí que el contrato que regulaba la relación laboral era uno a término indefinido, este no hubiese accedido a desmejorar su estabilidad laboral pues este cambio no fue una expresión libre y espontánea de la autonomía de la voluntad del señor Bilkerdikjs de Aguas pues su consentimiento se encontraba viciado por el error de hecho en que lo indujo CBI.

La causa del otro sí es ilícita porque la empresa hizo pasar la firma de los otrosíes como una formalidad sin importancia cuando su verdadero propósito era el de socavar la estabilidad laboral del demandante y no pagar la indemnización que deriva de los contratos a término indefinido al momento de la terminación de la relación laboral y disfrazar esta de una justa causa, por lo que se evidencia un actuar sistemático y doloso tendiente a dejar de pagar la indemnización correspondiente pues con ocasión a esto la empresa dejó de pagar al demandante más de ocho millones de pesos por concepto de indemnización, situación similar para al menos más de 91 trabajadores, lo que permitió que CBI dejara de pagar más de novecientos cincuenta millones de pesos por este mismo concepto.

Finalmente el actor afirma que distintos Juzgados Laborales del Circuito de esta ciudad han señalado que los supuestos errores alegados por la empresa respecto a la terminación del 55% de la obra les son inoponibles a los trabajadores y por lo tanto estos no tienen el deber de soportarlos.

1.3.- ACTUACIÓN PROCESAL DE UNICA INSTANCIA:

La demanda fue repartida al Juzgado Primero de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena el 08 de agosto de 2019, quien en auto de 28 de agosto de 2019 dispuso la admisión de la demanda, la que fue notificada a la demandada. El Juzgado de origen en auto de fecha 28 de noviembre de 2019 citó a las partes para llevar a cabo audiencia de que trata el artículo 72 del CPTSS para el día 03 de marzo de 2020.

1.4.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La demandada contesta la demanda a través de su apoderada judicial y en cuanto a las pretensiones rechaza la primera de la manera como viene propuesta y replica argumentando que entre los litigantes se dio solo una relación de trabajo entre el 17 de septiembre de 2012 y el 01 de mayo de 2015 y el contrato de obra o labor, corresponde simplemente a la modalidad de duración que rigió el lapso que refiere el actor en tal pretensión; respecto de la segunda rechaza igualmente la forma en la que se exhibe y añade otra vez que entre las partes solo existió una relación de trabajo y que la “duración indefinida” corresponde a la modalidad asociada a la ejecución de dicha relación entre el 18 de noviembre de 2012 y el 7 de diciembre de 2013, no hasta el final del vínculo; a la tercera la rechaza igualmente de la forma en la que se propuso y adiciona que nada de lo aportado en el libelo ofrece respaldo a lo pedido; la cuarta la rechaza pues no compasa el reclamo a la forma en la que se extinguió el único vínculo entre las partes, es decir, por la expiración del plazo, que es lo que finalmente rigió el vínculo entre estos; la quinta la rechaza involucrando el falso supuesto de una “indemnización” como la allí invocada; la sexta la rechaza igualmente por lo expuesto en la quinta y finalmente rechaza la séptima.

En cuanto a los hechos enunciados en la sección denominada “Relativos a la celebración del contrato de trabajo por obra o labor”, afirma como ciertos los tres



primeros y del 4 afirma que no es cierto como se redacta pues el salario que devengaba el aquí demandante ascendía a la suma de \$1.589.990. A los hechos integrados en la sección llamada “relativos a la terminación del contrato de trabajo por obra o labor, y el surgimiento del contrato a término indefinido”, acepta como ciertos los tres primeros; respecto del 4 indica que amerita respuesta ordenada pues insinúa erróneamente la existencia de un segundo vínculo con el actor y amplió de igual forma afirmando que el contrato estaba sometido a la duración de una obra o labor que culminó el 17 de noviembre de 2012, que el actor continuó laborando con la empresa posterior a la finalización de la obra pactada y que lo que se deriva de los hechos enunciados es la continuidad del vínculo y no la extinción de un contrato y el inicio de otro. A los que conforma la sección “la ineficacia de la modificación de la duración indefinida del contrato a término fijo” en el hecho 5 que se divide en varios enunciados contestó teniendo como inciertos los dos primeros pues el único vínculo que existía entre las partes pasó de la modalidad inicial a la de término fijo en virtud del acuerdo pactado y al demandante no se le obligó a firmar sino que simplemente se le propuso el acuerdo y este lo aceptó sin reparos a su contenido y lo que se plasma adicionalmente en este hecho es una reproducción fiel pero parcial del contenido de tales estipulaciones; el 6 lo tomó como cierto; del 7 afirma que no es un hecho sino una inferencia en torno al contenido de las estipulaciones pactadas en el contrato a término fijo por lo que resulta extraña su inclusión en este capítulo de naturaleza fáctica, sin embargo, manifiesta que no es un hecho sino una inferencia y lo justifica afirmando que el contenido del otro si corresponde a la modificación de duración del contrato de trabajo y las demás estipulaciones son concordantes con dicha modificación. Además las partes se ciñeron al contenido del mismo al aceptar lo que allí se planteaba por lo que no trascendería, adicionalmente es sabido que el error sobre un punto de derecho no vicia el consentimiento; el 8 y 9 tampoco obedece a hechos sino a una crítica jurídica y se responden de igual forma que en el hecho séptimo; el hecho numero 10 contempla al menos dos enunciados a los que se responde teniendo por cierto como allí se insinúa pues si existió una relación laboral, no dos ni más de tal naturaleza y también es cierto el grado de cumplimiento allí referido.

En los hechos indicados como “la terminación de la relación laboral” el número 11 es cierto y aclaran que el contenido del aviso corresponde al preaviso contemplado en el artículo 46 del CST; el 12 no es cierto por lo indicado al responder a su antecedente y la fecha referida corresponde a la de expiración del plazo fijo; al hecho 13 se responde ordenadamente teniendo como cierto que la modalidad de contratación con el demandante mutó a la del contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de noviembre de 2012, respecto del siguiente enunciado no es cierto que dicha modalidad perdurara hasta la fecha de culminación del vínculo; el 14 no es cierto pues supone falsamente la existencia de un derecho a la indemnización que no acompaña con la finalización del contrato; el hecho 15 es cierto y se aclara que la condición a la que se sometió el contrato se verificó en noviembre de 2012 pero ante la persistencia en la ejecución de las actividades subordinadas el contrato paso a ser a término indefinido y finalmente el contrato del otro trabajador que mencionan culminó por su despido y no la expiración de la obra, a diferencia del aquí actor el señor Terril Padilla no siguió prestando servicios a mi mandante después del 7 de diciembre de 2013 ni pacto con CBI una modalidad diferente a la de su vinculación; el número 16 es cierto al igual que el 17; el 18 es cierto respecto de lo ya anotado al responder hechos previos, también es cierto que varios trabajadores, incluyendo al señor Terril Padilla, fueron despedidos el 7 de



diciembre de 2013 y obtuvieron el pago de indemnización correspondiente pero no es cierto que la situación de ese grupo de trabajadores resulte igual o análoga a la del aquí demandante; el hecho 19 no es cierto pues no se le hizo firmar la modificación, solo se le propuso y el aceptó y la mención al desconocimiento a la modalidad a término indefinido del contrato no es un hecho sino una crítica; el hecho 20 es cierto y se aclara que la determinación del avance porcentual de una disciplina en la construcción de una refinería de petróleo es una actividad científica de diversos campos de la ingeniería; el 21 no es un hecho sino una inferencia y se pone de presente su invalidez conforme a las confesiones en torno a algunos hechos, pues el contrato con el demandante se sometió desde su inicio a la duración de una obra o labor que terminó el 17 de noviembre de 2012 y el querellante continuo laborando para la empresa con posterioridad a la culminación del hito. Otros trabajadores fueron contratados en condiciones iguales y tanto ellos como el demandante prestaron servicios por lo menos hasta el 7 de diciembre de 2013 y ni el contrato del actor ni del resto de trabajadores fueron culminados a la real finalización de dicha obra y el accionante confiera que la terminación del vínculo se dio con ocasión a la expiración del plazo fijo pactado. Cuando menciona al señor Terril Padilla confiesa su despido injustificado y el pago de las indemnizaciones; el 22 no es un hecho sino una inferencia insostenible en un mismo plano de validez con lo que subyace en los hechos del primero al tercero pues en aquellos se asevera el pacto y verificación de dicha condición y finalmente el 23; no es un hecho sino una crítica de orden jurídico.

Seguidamente se contesta a la reforma de la demanda refiriéndose primeramente a la modificación del hecho 4 y lo tiene por no cierto y explica que de acuerdo al contrato la única acreencia diferenciada contable y financieramente era una sometida para su generación a la ocurrencia de una serie de eventos y no se ajusta a la realidad pues el monto se pagaba cuando se cumplieran los eventos para su causación.

Respecto del hecho 24 indican que no es cierto y precisan que la determinación específica del avance de la construcción de una tubería en una refinería de petróleo es una actividad científica en la que confluyen diversos campos de la ingeniería y CBI poseía un Departamento de Control de Proyectos que determinaba la ocurrencia de tales hitos de la construcción y nada obra entre los documentos que dé cuenta que quienes ejercían la representación legal de la demandada hubiesen recibido tal información para la fecha en la que se alcanzó el 55% inicialmente pactado. El hecho 25 no es cierto al igual que el 26 y sobre este explican que el actor acreditó la celebración y ejecución de cinco contratos por duración de la obra o labor y tres más por término fijo inferior a un año, todos ellos, además del celebrado con la demandada están relacionados con su perfil ocupacional de “ayudante de tubería” por lo que se tiene que el demandante tenía una noción clara de la finalización de la obra que dio origen a la contratación para la fecha en la que se propuso la variación de la modalidad del contrato; aunado a esto, con ocasión a su experiencia pasada el demandante conocía de las nociones de duración del contrato por obra o labor y a término fijo por lo que la supuesta “no información” no tendría trascendencia. El hecho 27 tampoco es cierto y explica que en el texto de dicho acuerdo no se refleja la conducta de la demandada y es inverosímil pues el conjunto de beneficios salariales y demás emolumentos emanados de la relación laboral superaron con creces la indemnización por un despido asociado a una modalidad indefinida y tal conjunto de beneficios y no otra fueron la causa del consentimiento



brindado por el demandante. Los hechos 28 y 29 no son ciertos por lo ya respondido en el hecho anterior. El hecho 30 no es cierto pues supone que CBI conocía el estado y avance de las obras y esta suposición corresponde a una lectura sesgada del otro sí pues sus cláusulas indican que su fin es someter el contrato al término fijo allí expresado, por lo que ni aun al darse la inducción al error poseería trascendencia pues el error sobre un punto de derecho no vicia el consentimiento. El hecho 31 es cierto. El hecho 32 no es cierto pues el demandante no inició alguna acción tendiente a que se le atendiera alguna solicitud. El hecho 33 no es cierto como se plantea pues CBI atendió a dicha solicitud sin que mediara una acción de tutela. Los hechos 34 y 35 no son ciertos. El 36 no le consta pues tratándose de la descripción de un hipotético hecho psíquico o mental del actor, resulta ser inverosímil tal aseveración ya que el demandante por sus múltiples aseveraciones y ejecuciones de contratos previos entendía no solo sus diferentes modalidades de duración sino la probabilidad de la extinción de la obra o labor contratada inicialmente. Así las cosas, el conjunto de beneficios salariales, prestacionales, en seguridad social integral y extralegales por el periodo ofrecido eran la real causa del consentimiento prestado a la variación de la modalidad de su contrato. El hecho 37 no le consta pues tratándose de la descripción de un hipotético hecho psíquico del actor y de su exclusivo resorte resulta inverosímil tal aseveración. El hecho 38 no es cierto. El 39 no es cierto pues involucra un falso supuesto y oculta ingenuamente que el demandante era beneficiario de una convención colectiva del trabajo con prerrogativas, por lo que el demandado no hizo nada diferente que plantear al actor la variación de la modalidad de su contratación por una a término fijo más acorde al marco general del proyecto. El 40 no es un hecho sino una estimación en derecho respecto a lo ocurrido con otros trabajadores. Los hechos 41 y 42 no son ciertos y el 43 no es un hecho sino una apreciación respecto a hipotéticas piezas procesales de otros litigios.

Fundamentó las razones de su defensa en debida forma y formuló como excepciones la de inexistencia de las obligaciones, prescripción, buena fe y una innominada o genérica donde pide que se declare probada toda excepción de fondo cuyos fundamentos hayan sido acreditados.

Finalmente solicita un interrogatorio al demandante y una serie de documentos.

1.5.- SENTENCIA DE UNICA INSTANCIA:

Fue proferida el 04 de agosto de 2021 por el Juez Primero de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena en la cual resolvió: *“1. Tener por probada la excepción de inexistencia de la obligación. 2. ABSOLVER a la demandada de todas las solicitudes deprecadas en el libelo, tal como se precisó en las anteriores consideraciones. 3. CONDENAR en costas al demandante LEONARDO ARMANDO BILKERDIKJS DE AGUAS, con inclusión se tasan como agencias en derecho un (1) CUARTO DE salario mínimo legal mensual vigente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 NUMERAL 1 DEL ACUERDO No. PSAA 16-10554 agosto 5 de 2016, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura. 4. ENVÍESE el presente expediente por intermedio de secretaría a los Jueces laborales del Circuito de Cartagena, previo las anotaciones pertinentes.”*

Fundamentó su decisión en las pruebas oportunamente allegadas al proceso por lo que en primera medida consideró el contrato por obra o labor del 17 de septiembre de 2012 por el 55% de la obra de expansión de la tubería de la refinería y la



certificación que da fecha exacta el 17 de noviembre de 2012 y de allí afirma que entre las partes existió una relación de índole laboral por obra o labor y que su objeto terminó en la fecha que se alcanzó el 55% de la obra contratada, esto es importante para dilucidar si el demandante entendía que la labor para la que inicialmente fue contratado se había desarrollado hasta el límite que imponía el contrato.

Seguidamente afirma que el contrato de obra o labor tiene límite pero se diferencia del término fijo por cuanto la duración de la obra es el límite temporal que impone su terminación de manera que la ley no contempla que este tipo de contratos se puedan renovar o modificar para que se conviertan en un contrato de duración fija o indefinida pues la naturaleza de esta así lo impide. Las partes pueden voluntariamente hacer modificaciones o novaciones en el contrato, sin embargo, esto debe hacerse en el transcurso de la ejecución de la obra y no es necesario que esta haya terminado a no ser que el cambio sea la modificación del objeto mismo del contrato pues al terminar la obra termina el contrato de obra y ya se tendría que hablar de uno nuevo si las partes quieren continuar la relación laboral, por lo tanto, es posible afirmar que el contrato por obra o labor que unió a las partes en litigio finalizó válidamente el día que cumplió el hito el 55%, es decir, el 17 de noviembre de 2012.

Así las cosas una vez finalizado el contrato por obra o labor continuó el vínculo laboral entre las partes, es decir, el demandante continuó ejerciendo las mismas labores para las cuales fue contratado inicialmente. Vale la pena resaltar que la demandada nada dijo para evitar que el demandante ejerciera sus labores con posterioridad al 17 de noviembre de 2012 y por el contrario, avaló la prestación del servicio, esto quiere decir que posterior al contrato de obra o labor inició otro sin solución de continuidad bajo la modalidad indefinida y que estuvo vigente desde el 18 de noviembre de 2012, de acuerdo al artículo 47 del CST. Ulteriormente se observa otro si del 8 de diciembre de 2013 donde acuerdan modificar el contrato inicialmente suscrito. Para la fecha de este otro si se encontraba vigente la relación laboral bajo un contrato a término indefinido desde el 18 de noviembre de 2012 porque las partes por mutuo acuerdo hacen referencia al contrato vigente, es decir al de término indefinido.

Por lo que no resulta lógico para el juez que el demandante no supiese que la labor para la que inicialmente fue contratado ya se había ejecutado y que estaba laborando con la demanda desarrollando actividades con porcentaje de avance superior. En términos generales, labores que no estaban en el contrato inicialmente pactado.

Por lo que el despacho no comparte lo afirmado por el demandante al afirmar que la demandada lo obligó a firmar sin indicarle que la obra había finalizado cuando el actor manifiesta en la declaración que nunca estuvo inconforme porque nunca presentó quejas formales a CBI y que cuando inició la vinculación conocía que el término de duración sería temporal y que si leyó el contrato tenía pleno conocimiento de lo que se pactaba en dicho acuerdo, además es una persona con experiencia que conoce la diferencia entre los contratos, por lo que sí está leyendo otro si lo mínimo que debió hacer fue solicitar una queja o modificación o manifestar su desacuerdo, situación que no se observa dentro de las pruebas allegadas.

Del análisis entonces consideró el despacho que si bien en la cláusula segunda indican las partes la eliminación del enunciado obra o labor del contrato inicial, cuando lo vigente era el contrato a término indefinido, discurre el juez que es una



concesión o puede ser un error mutuo frente a la estipulación de cuál era la modalidad del contrato que estaban modificando pues es claro que la voluntad de las partes y por ende su finalidad inmediata era cambiar la naturaleza del contrato a término fijo. Por lo que las mismas estipulan en la cláusula tercera de este otro sí que el contrato será a término fijo por 137 días.

Se consideró que el demandante si sabía, tal como lo aceptó dentro del interrogatorio, la diferencia entre los contratos aquí en disputa, y esto lo afirmó al decir que entendió y leyó el contenido de este, además que no obra en el expediente prueba alguna que demuestre su desacuerdo con lo que estaba suscribiendo ni tampoco un desconocimiento por lo que para el despacho no se probó la configuración de ninguna causal que invalide el consentimiento del demandante ni la existencia de una causa u objeto ilícito en el otro si, por lo anterior y por las siguientes razones:

El término de duración para el contrato atañe a ser futuro con una duración de 137 días hasta el 24 de abril del 2014, siendo prorrogado por varios periodos y que extendieron su duración hasta mayo de 2015, es decir, que el trabajador no terminó su vinculación una vez cambiada la modalidad, claramente se observa que su extensión en el tiempo se prolongó, estas prórrogas sucesivas permiten demostrar que no existió una intención de cambiar la modalidad contractual para despedir al trabajador y evitar una posible indemnización pues la relación laboral se extendió en el tiempo por lo que no era para evadir responsabilidades pues una indemnización resultaría menor a lo pagado durante el vínculo de la relación laboral.

Adicionalmente añadió el despacho que CBI no desvirtuó que no dio información al demandante y este dice que no conocía los términos de medición de la obra, situación que no es de recibo para una persona que esta día a día en el desarrollo de las actividades. Por lo que no haber informado de dicha situación no tiene la incidencia de derivar en un vicio de consentimiento pues como se ha dicho primero es reiterativo en que no cree que el trabajador no supiera el avance de esta actividad para la cual fue contratado cuando de eso dependía la finalización de su vínculo inicial.

También advierte que se aseguró la permanencia de ingresos del trabajador y que la estabilidad laboral también opera en el contrato a término fijo en el que se reconoce indemnización por terminación unilateral del trabajador e inclusive en algunos eventos podría ser mayor que la prevista para el contrato a término indefinido teniendo en cuenta el tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado.

Tampoco es de recibo el argumento relativo a que le fue impuesto este otro si so pena de ser despedido, no hay elementos de juicio de prueba que den certeza de ello y esto es claro pues para que la fuerza sea considerada como tal un vicio del consentimiento debe tener un impacto profundo para que el consentimiento se vea realmente afectado y que finalmente este no este expresando su verdadero consentimiento o querer sino algo que la fuerza que se ejerce genera.

El vicio del consentimiento es claro que genera nulidad relativa siempre que se demuestre a la causal alegada, de este modo se tiene que no existe alguno pues el demandante accedió a firmar el otro si así como los otrosíes pues no se aportan documentos que den cuenta de esta nulidad

Esta desvirtuada la violación del derecho a la igualdad con relación al reconocimiento de la indemnización por despido injusto que Terril padilla recibió sin embargo su situación fue diferente porque el contrato de este término cuando estaba vigente el contrato a término indefinido, mientras que el demandante suscribió otro sí.



Por todo lo anterior el Juez de Pequeñas Causas Laborales considero que no le asiste razón a la solicitud del demandante de declaración de nulidad del otro si por lo que se absuelve a la parte demandada.

1.6.- TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA:

La demanda fue repartida a este Juzgado el 06 de agosto de 2011 y en proveído del 11 de agosto de 2021 resolvió admitir el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia de primera instancia que resultó totalmente adversa a las pretensiones del demandante, en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1.149 de 2.007, y la sentencia C-424 de 2.015 de la Corte Constitucional, para lo cual resolvió correr traslado a las partes por el término común de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación del auto, para que presentaran sus alegatos de conclusión, remitiéndolos a la dirección de correo electrónico del Juzgado y vencido el traslado se proferirá sentencia escrita sin que para ello deba fijar fecha de audiencia.

Vencido el término de traslado y agotado como se encuentra el trámite impreso al presente asunto indicado en nuestra ley adjetiva laboral, al no apreciarse causales de nulidad que invaliden lo actuado y la satisfacción de los presupuestos procesales, como quiera que tampoco existe impedimento legal de este funcionario, se procede a resolver el fondo de la Litis, previas las siguientes:

V. CONSIDERACIONES:

De cara a los planteamientos esbozados en este grado jurisdiccional de consulta, se ha de definir los problemas jurídicos que a continuación se precisan, en primera medida se debe esclarecer la validez del otro si, considerando la posible existencia de un contrato a término indefinido y en consecuencia determinar si le asiste derecho al accionante a la indemnización que contempla la ley para este tipo de contratos o si por el contrario, la relación laboral estuvo regida mediante un contrato a término fijo desde la suscripción del otro si hasta el momento de su terminación y por consiguiente se encuentra probada la excepción de inexistencia de la obligación. Para lo cual ha de dirimirse si existió en primera instancia un contrato por obra o labor desde el 17 de septiembre de 2012 hasta el 17 de diciembre de 2012; si existió un contrato a término indefinido desde el 18 de diciembre de 2012 hasta el 1 de mayo de 2015; si es dable declarar la ineficacia de la modificación a la duración indefinida del contrato a término fijo que se realizó mediante el otro si suscrito; si debe declararse que la terminación del contrato se dio sin ocasión a una justa causa y por consiguiente si la demandada incumplió o no la obligación de indemnizar al demandante por lo anterior y finalmente si debe condenarse a la demandada a cancelar las sumas correspondientes de manera indexada.

Para determinar lo anterior, sea lo primero mencionar que el derecho laboral está regido por una serie de principios que permiten salvaguardar los derechos de los trabajadores en situaciones dentro de las cuales, con ocasión a la superioridad que reviste a los empleadores, puedan verse socavados. Por lo que en casos como este, es imperativo acudir a ellos para hacer cumplir el fin último que le fue dado al derecho laboral en el momento de su creación.

La primacía de la realidad sobre las formas es el principio al que aquí nos corresponde referirnos en primera medida y de ahí en adelante continuaremos desarrollando las consideraciones que permitirán emitir una sentencia de fondo en el asunto aquí en discusión.



Este principio se entiende como aquel al que se recurre en casos donde la realidad y lo plasmado en las formas o documentos, divergen, por lo que se le da prioridad a lo que está sucediendo en el medio en ese preciso momento. En el caso presente se tiene que se da inicio a una relación laboral mediante un contrato por obra o labor el día 17 de septiembre de 2012, cuyo objeto consistía en llevar a cabo actividades dentro de la obra de ampliación de la tubería de la refinería de Cartagena hasta cuando se hubiere completado el 55% de la misma, tal como consta en el expediente dentro de los anexos de la demanda a folio 44, es decir, acaecida esa condición, el contrato llegaría a término. Misma que se dio con exactitud el día 17 de noviembre de 2012, como consta dentro del expediente dentro de los anexos de la demanda a folio 43 en el documento expedido por el Director del Departamento de Controles de Proyecto en el que se determina el avance de la obra, y en adelante el trabajador continuó ejerciendo sus labores dentro de la empresa sin que para ello mediara en algún documento o de alguna forma un nuevo contrato.

Lo que el principio mencionado aquí nos dice es que si bien, el contrato formalmente finalizó en la fecha anteriormente señalada, en realidad el demandante continuó prestando un servicio bajo la subordinación de la demandada y por ello recibía una remuneración llamada salario y demás prestaciones que de él se derivaban, ergo, en realidad finalizó un contrato pero tuvo origen uno nuevo, que para lo que aquí nos concierne y para efectos de garantizar los derechos del trabajador adquiere la denominación de contrato a término indefinido. Luego entonces nos encontramos ante un trabajador con una vinculación diferente a la inicial pero no por ello con menor validez o relevancia, por lo que cualquier modificatorio o novación que quisiera hacerse debía ser a esta directamente y no a la anterior pues esa ya había llegado a término, es decir, dentro del primer otro sí, donde se modifica el objeto del contrato existe una inconsistencia entre este y la realidad porque en el documento se dice que las partes acuerdan eliminar el enunciado de obra o labor contratada, lo cual da a entender que antes de ese documento los regía un contrato por obra o labor cuando no es así porque para ese momento existía un contrato a término indefinido. Parte del supuesto que el contrato vigente era un contrato por duración de la obra cuando en realidad ya este no estaba vigente. Es decir, lo que allí indicaba la realidad era una vinculación contractual de duración indefinida que tuvo origen con posterioridad al vencimiento del contrato inicialmente pactado y no lo que la demandada pretende hacer valer.

En razón de este se debe recordar que la forma de vinculación del trabajador no es el criterio único que determinará los derechos que a este le pertenecen, existe un criterio objetivo y que a fin de cuentas vendría a ser el determinador dentro de la relación laboral, y es la forma, sobrepasando cualquier modalidad fachada a la que se pretenda recurrir. El foco de este principio es la garantía y prevalencia de todos aquellos derechos que emanan de actividades laborales, dándole primacía a los hechos sobre la forma que se le pretenda dar a la relación laboral. Adicionalmente posee un margen de aplicación muy amplio y se puede acudir a este cuando se presenten discordias cuyo origen sea una relación laboral donde no se encuentren claras las calidades y los criterios que le corresponden a las partes en ella involucradas. Ello no indica que deba usarse en contra del empleador pues desde esa figura se ostenta la libertad plena para contratar de acuerdo a sus necesidades, sin embargo, el problema surge cuando se pretende obtener un beneficio de los servicios prestados por un tercero pero no se enmarca dicha relación contractual dentro de los parámetros que la ley establece para las relaciones laborales, o cuando en situaciones como la que aquí nos concierne, se le da un tratamiento, que si bien no escapa de la esfera de protección del derecho laboral, no le permite al trabajador gozar de condiciones laborales ideales, por lo que terminan socavando sus derechos



valiéndose de herramientas que están contempladas en la ley pero para salvaguardarlos. Esta tergiversación entre figuras es lo que a fin de cuentas abre la puerta para que este principio entre en escena, es por eso que no es posible pasarlo por alto en asuntos como el que aquí nos atañe. Por lo que luego de usarlo como lupa para estudiar los hechos del caso, se esclarece, sin lugar a dudas, que existe un contrato laboral a término indefinido que nace inmediatamente después de la finalización del contrato por obra o labor inicialmente pactado.

Por otro lado existe un concepto que también juega un papel fundamental dentro de la relación laboral que existió y son los errores de derecho, estos surgen cuando se celebran acuerdos de voluntades que contienen interpretaciones erróneas de las leyes o cuando por ignorancia se pasan por alto y en este caso el empleado desconocía totalmente las reglas bajo las cuales se rigen los contratos por obra o labor y la demandada pese a conocerlas las interpreto a su arbitrio, por lo que es evidente entonces la existencia del error sobre el objeto respecto del cual versó el supuesto otro si, hay que recordar que nuestro Código Civil establece que el error en materia de derecho constituye una presunción de mala fe que no admite prueba en contrario, y como consecuencia de lo anterior esta agencia judicial concluye entonces que, no solo la demandada obró de mala fe al pretender eludir sus responsabilidades como empresa al intentar modificar el objeto de la relación laboral, lo cual no solo conforma un punto de derecho dentro del contrato sino también un punto de partida para determinar cuáles son los derechos que dentro de los distintos tipos de contratos le pertenecen al trabajador, además, también pretendieron hacer válido un documento que desde su nacimiento carecía de validez o no producía efecto alguno y esta afirmación se sostiene trayendo a lugar el artículo 1501 del Código Civil:

“Artículo 1501. Cosas esenciales, accidentales y de la naturaleza de los contratos Se distinguen en cada contrato las cosas que son de su esencia, las que son de su naturaleza, y las puramente accidentales. Son de la esencia de un contrato aquellas cosas sin las cuales, o no produce efecto alguno, o degeneran en otro contrato diferente; son de la naturaleza de un contrato las que no siendo esenciales en él, se entienden pertenecerle, sin necesidad de una cláusula especial; y son accidentales a un contrato aquellas que ni esencial ni naturalmente le pertenecen, y que se le agregan por medio de cláusulas especiales.”

Subraya y negrilla fuera de texto

De acuerdo a lo previamente citado se tiene que dentro de ese primer otro si lo que se pretende no es solo “prorrogar” el contrato inicial sino también modificar el objeto del mismo. Así las cosas no podemos hablar de otro si modificadorio si la modificación se centra únicamente en el objeto de un contrato que ya no se encuentra vigente, pues no podría modificarse y debería dejarse tal como esta y solo prorrogarse, sin embargo, los contratos por obra o labor no admiten prórroga o renovación alguna. Luego entonces tenemos otro sí que no puede ser aplicable, en primera medida porque su intención antes de prorrogar es modificar pues sin esta modificación la prórroga que se pretende no tiene efectos porque ese tipo de contratos no la admite, por lo que una vez cae la modificación cae lo demás porque adolece de su esencia y por consiguiente no genera efecto alguno, lo que nos deja entonces con otro sí que no produce validez y es completamente nulo, pues debe recordarse que es nulo todo acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo.

Subsecuentemente no solo es nulo sino también ineficaz pues este pretende desmejorar las condiciones del trabajador y sobre este asunto en particular la Corte ha sido reiterativa al afirmar que existe la libertad del empleador de escoger su modalidad contractual, sin embargo, 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. Por lo que a pesar de las convenciones suscritas por las partes es deber del juez examinar si en la materialidad existió unicidad en el contrato de trabajo para de allí extraer sus consecuencias. SL 814 de 2018.

Ahora bien, en el caso hipotético que el otro si en efecto hubiese estado revestido de validez, y citando nuevamente la providencia antes mencionada, La novación de las condiciones del contrato solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano formal, de manera que sirva como mera estrategia para eliminar garantías especiales para el trabajador y siendo que las partes estaban vinculadas por contrato a término indefinido, deciden modificar esto y suscribir un contrato a término fijo, no existe motivo suficiente para desconocer un contrato y celebrar otro que le es menos beneficioso al trabajador.

Es decir, para que dicho cambio en la modalidad contractual gozara de validez era necesaria la existencia de un cambio real dentro de las condiciones laborales, ya sea por plazos, variación en el personal o ascensos del trabajador por haber crecido profesionalmente dentro de la empresa y para ello debe demostrarse que el trabajador efectivamente se fortaleció como profesional por lo que resultaría imperativo una mejora o cambio a sus condiciones laborales. Por el contrario, en el caso presente se evidencia desde el primer otros si lo que se busca es reemplazar la relación laboral a término indefinido que ya existía y darle una calidad distinta, pero lo relacionado con el cargo, funciones y demás criterios se mantiene, por lo que no es posible revestir de validez dicha modificación.

En este punto es pertinente traer a lugar lo preceptuado por el artículo 43 del CST, el cual estipula:

“Artículo 43. Clausulas ineficaces

En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.”

Este artículo solo reafirma la ineficacia de la cláusula que pretende modificar el objeto del contrato y a su vez desmejorar las condiciones del trabajador pues no se advierte que ese cambio obedeciera a una circunstancia objetiva que ameritara ese cambio de modalidad. No está demostrado que era lo que justificaba el cambio del tipo de contrato y con esto solo se reafirma aún más la tesis adoptada por esta agencia judicial.

Así las cosas, respecto de la aparición de ese otro sí solo podemos concluir que la demandada si conocía de la existencia de un contrato a término indefinido por lo que ejerció fuerza con el modificatorio e indujo en un error al omitir información, CBI no solo actuó de mala fe sino en forma dolosa al forzar la firma del modificatorio al manifestar que la consecuencia de no firmar era el despido.

Ahora, habiendo dejado claro que el otro si es nulo y por lo tanto carece de validez, es momento de centrarnos en el conocimiento que el trabajador tenía sobre el avance de la obra dentro de la cual trabajaba.



Para ello me remito a la contestación de la demanda, visible dentro del expediente digital en el documento llamado “demanda” a partir del folio 122. Tanto allí como dentro de las audiencias realizadas la demandada menciona en más de una ocasión que la obra dentro de la cual laboraba el aquí demandante era una obra que requería de conocimientos específicos pertenecientes a diversos campos de la ingeniería, por lo que resulta inverosímil suponer o exigirle al demandante que tuviera “nociones” del periodo de finalización pues están admitiendo la complejidad de la misma. Por lo tanto no es justificación la afirmación que indica que el demandante tenía una noción clara debido a su experiencia previa pues si de experiencia y de los conocimientos adquiridos en torno a esta se trata, entonces la experiencia de una empresa con la trayectoria y el recorrido de CBI Colombiana S.A., debía servir para tener una noción clara de la fecha dentro de la cual se alcanzaría el hito por lo que de acuerdo a ello, si la empresa desconocía del estado actual de la obra entonces el trabajador no estaba obligado a conocerlo. Cabe resaltar que el documento antes mencionado el cual enuncia la fecha en la que se alcanzó el hito tiene fecha de 28 de junio de 2013, por lo que se presume que al menos desde esa fecha la demandada ya debía tener conocimiento del estado de su obra y por lo tanto de la situación laboral de los trabajadores que en ella participaban.

Así las cosas, si lo que en realidad hubiese motivado la suscripción del otro sí era el mero beneficio de los trabajadores se debió haber hecho desde ese mismo momento para al menos zanjar la brecha que se creó con ocasión de la culminación de la obra contratada, pues podría afirmarse que desde esa fecha se presume que ya conocían y tenían claro el panorama, no solo como empresa sino como empleador.

Del mismo modo, si afirman que por los empleos previamente desarrollados por el empleador son suficientes para tener experiencia y conocer los distintos tipos de contratación y la modalidad bajo la cual estaba contratado en ese momento entonces también es dable suponer que bajo ese supuesto el no hubiere accedido a firmar otro sí que pretendía ponerle término fijo a su contrato a término indefinido, precisamente porque conocía los beneficios de los que podría hacerse acreedor al estar cobijado por esa modalidad contractual.

No es posible suponer que por haber celebrado distintos contratos en el pasado conocía a profundidad lo que implica cada contrato y las herramientas, como los otros sí, que los acompañan pues la experiencia que adquirió a lo largo de su vida laboral hasta ese momento no podría estar más alejada del derecho laboral y los tipos de contrato que este contempla, y si se afirma que por suscribir un contrato todos aquellos ajenos al campo jurídico tienen pleno conocimiento sobre eso a lo que se enfrentan entonces dentro de los despachos judiciales no se resolverían ni la mitad de las controversias que allí cursan pues no sería necesario gracias a la experiencia adquirida con la constante firma de contratos.

Por su parte, de la firma del otro sí sin quejas o manifestación alguna de inconformidad no es posible suponer que el demandante conocía a que se enfrentaba y como indica el A quo, una sentencia se dicta con base a lo aportado en el proceso y si bien no hay prueba que permita determinar su desconocimiento, tampoco existe alguna que deje en evidencia el nivel de comprensión y conocimiento de su situación laboral real, por lo que el análisis, en casos como este, debe ser aún más exhaustivo.

Habiéndonos referido al acervo probatorio y lo allegado al proceso, sea este el momento procesal oportuno para referirnos al documento aportado con la reforma



de la demanda y que puede ser observado dentro del expediente en el archivo llamado "pruebas reforma" bajo el nombre "aviso de terminación de Leonardo Terril" a través del cual la demandada da por finalizada la relación laboral con el empleado Leonardo Terril, el cual se encontraba bajo las mismas condiciones laborales que el aquí demandante, sin embargo, llama la atención de esta servidora judicial que el motivo por el cual se da por finalizado su contrato es con ocasión al alcance del hito del 55% el día 7 de diciembre de 2013, es decir, CBI aun cuando conocía que las obras habían terminado el 17 de diciembre de 2012, al menos desde el 28 de junio de 2013, fecha en la cual se expide la constancia aportada al expediente, omite esta información y para efectos de finalizar un contrato por obra o labor que ya había culminado y no reconocer sus obligaciones que para ese momento estaban contenidas en un contrato de trabajo a término indefinido. Pretende disfrazar un despido sin justa causa con una terminación del contrato por finalización de la obra al tergiversar las fechas y ocultarle al empleado la realidad de su situación laboral en ese momento. Este actuar no solo constituye una prueba fehaciente de la mala fe que revistió las acciones de la aquí demandada sino también una falta grave a los derechos de sus trabajadores.

Queda en evidencia entonces que los otros síes posteriores no obedecieron a una causa razonable que beneficiaría a los trabajadores sino que fueron usados de forma arbitraria por la demandada para evadir el pago de los emolumentos que derivan de la terminación sin justa causa de un contrato de trabajo a término indefinido e indiscutiblemente su proceder estuvo encaminado a esconder las verdaderas relaciones de carácter laboral que la unió con el demandante.

Lo que nos lleva a un concepto que a todas luces contraria uno de los principios del derecho laboral, la incertidumbre que se ocasiona al empleador una vez se le omite información acerca del estado actual de la obra y se somete la relación laboral a la duración de otros síes por periodos de poco más de 100 días es todo lo opuesto a lo que el principio de estabilidad laboral pretende resguardar. El desconocimiento del avance y estado actual de la obra, aunado a la corta duración de los periodos de contratación no le permite al empleado trabajar con la certeza de poder contar con un empleo a largo plazo, trabaja día a día esperando que la obra no haya llegado a su fin y que el otro sí que acaba de firmar no sea el ultimo. CBI no oriento sus acciones al resguardo de los derechos de sus trabajadores pues no se justifica que pudiendo reconocer y materializar con un contrato la relación laboral que surgió con posterioridad a la terminación del contrato por obra o labor e informar a sus trabajadores acerca de su situación real, es decir, la relación laboral con modalidad indefinida que surgió con ocasión al alcance del hito desde hacía ya algún tiempo atrás, haya optado por extender la relación por periodos cortos dentro de los cuales no existía garantía o certeza de su duración o posible extensión.

El contrato de trabajo a término indefinido posee un carácter ilimitado en el tiempo y esto nutre y preserva el principio de continuidad del cual se reviste, lo que le asegura al trabajador estabilidad en tanto no se produzcan las circunstancias legales que dan lugar a su terminación. Ello no quiere decir que el contrato a término indefinido deba ser la regla general a la hora de celebrar contratos laborales, porque claramente el contrato a término fijo es una modalidad de contratación autorizada y que puede ser usada por el empleador de acuerdo a sus necesidades, es por esto que, en principio, el empleador está facultado para acudir a la modalidad contractual que se ajuste mejor a sus necesidades como fuente generadora de empleo y prestadora o comercializadora de un servicio, así como también le es permitido darle



fin y celebrar otro tipo de contratos laborales o modificar las condiciones del contrato a término fijo inicial, sin embargo, estas facultades no pueden ser indebidamente utilizadas por parte del empleador ni estar fundadas en propósitos tendientes a eludir el cumplimiento de sus responsabilidades y deberes, generando como consecuencia el detrimento o menoscabo de las garantías mínimas establecidas por la ley a favor de los trabajadores.

Esta certeza antes mencionada no pretende hacer referencia a una duración ilimitada e infinita y obligatoria en los contratos de trabajo, sino que sugiere una idea de continuidad, de algo que se mantiene en el tiempo, y si bien, un contrato a término fijo podría significar estabilidad en el empleo pues pese a que las partes, basándose en la autonomía de su voluntad, acuerdan la duración del mismo, es bien sabido que este podría prolongarse indefinidamente en el tiempo, sin embargo, en el caso objeto de autos, la firma de los otros síes que pretendían prorrogar el contrato a término fijo antecedía a la firma de los preavisos correspondientes, por lo que en este escenario no es posible afirmar que estos otros síes garantizaran estabilidad laboral al trabajador y mucho menos la certeza tantas veces aquí mencionada porque eran precisamente los preavisos aquello que le quitaba esa facultad al contrato, pues el trabajador todo el tiempo desconoció en qué momento alguno de ellos se haría efectivo y finalizaría con este la relación laboral. Por lo que es posible afirmar que la incertidumbre respecto de su futuro laboral siempre estuvo dentro de la ecuación para el aquí demandante.

Por lo que luego de estudiadas las consideraciones anteriormente esbozadas y teniendo en cuenta las pretensiones incoadas por la demandante en el escrito del libelo:

“PRIMERA: Declarar que entre la sociedad CBI Colombiana S.A. y mi poderdante, existió un contrato por obra o labor desde el 17 de septiembre de 2012 hasta el 17 de noviembre de 2012. SEGUNDA: Declarar que entre la sociedad CBI Colombiana S.A. y mi poderdante, existió un contrato a término indefinido desde el 18 de noviembre de 2012 hasta el 01 de mayo de 2015. TERCERA: Declarar ineficaz y nulo el otrosí del 8 de diciembre de 2013 a través del cual se modificó la modalidad de duración del contrato de obra o labor del 17 de septiembre del 2012, suscrito entre mi poderdante y la entidad demandada CUARTA: Declarar que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa. QUINTA: Declarar que la demandada incumplió con la obligación legal de indemnizar al demandante. SEXTA: Condenar a la demandada a pagar la indemnización por terminación del contrato a término indefinido sin justa causa. SÉPTIMA: Condenar a la demanda a pagar las costas y gastos procesales. OCTAVA: Ordenar a la entidad demandada a que pague las respectivas condenas de manera indexada”

Por lo que se declarara entonces la ineficacia y nulidad de la modificación realizada a través del otro sí y en consecuencia la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido y lo que de ahí se derive por la terminación sin justa causa del mismo.

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

Esta agencia judicial resolverá lo siguiente:

DECISIÓN.

En este sentido, se debe revocar la sentencia proferida por el Juzgado Primero de Pequeñas Causas Laborales de la Ciudad de Cartagena.



En razón y mérito de lo anteriormente expuesto, el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA DE INDIAS, administrando justicia en nombre de la REPÚBLICA y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

Primero: REVÓQUESE la sentencia absolutoria de fecha 4 de agosto de 2021 proferida por el Juzgado Tercero de Pequeñas Causas Laborales de la Ciudad de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia seguido por Leonardo Bilkedikjs de Aguas contra CBI Colombiana S.A. en Liquidación, de radicación 13001-41-05-001-2019-00248-00, por las razones que se dejaron expuestas en la parte motiva. La cual quedaría de la siguiente manera:

PRIMERO: Declárese la existencia de un contrato por obra o labor desde el día 17 de septiembre de 2012 hasta el día 17 de noviembre de la misma anualidad.

SEGUNDO: Declárese la existencia de un contrato a término indefinido desde el 18 de noviembre de 2012 hasta el 1 de mayo de 2015.

TERCERO: Declárese la ineficacia de la modificación realizada al contrato de trabajo a través del otro sí de fecha 8 de diciembre de 2013, a través de la cual se cambia la modalidad contractual por una a término fijo.

CUARTO: Declárese que la terminación del contrato de trabajo a término indefinido se llevó a cabo sin valerse de una justa causa.

QUINTO: Declárese que la demandada incumplió con su deber de cancelar la indemnización derivada de la terminación del contrato sin justa causa y en consecuencia,

SEXTO: Condénese al pago de la indemnización por despido injustificado, equivalente a la suma de cuatro millones cuatrocientos cincuenta y seis mil setecientos sesenta y tres pesos (\$4.456.763)

SEPTIMO: Páguese la totalidad de las condenas aquí impuestas de manera indexada.

OCTAVO: Se fijan agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV a cargo de la parte demandada CBI Colombiana S.A en liquidación y en favor de la parte demandante Leonardo Bilkedikjs de Aguas.

Segundo: Sin condena en costas en esta instancia, por no haberse causado.

Tercero: El expediente puede ser consultado en el siguiente link: [EXPEDIENTE](#)

NOTFÍQUESE Y CÚMPLASE

ROXY PAOLA PIZARRO RICARDO
JUEZA



PP: CSP

CÁLCULO INDEMNIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO (despido injusto)					
CONCEPTO	AÑO	MES	DIA	TOTAL TIEMPO LABORADO	
FECHA DE INGRESO	2012	11	18	EN AÑO	EN DIAS
FECHA DE LIQUIDACIÓN	2015	5	1	2,45	884
Ingreso Mensual		\$ 2.264.019		Ingreso diario	\$ 75.467
		Indemnización primera año	30 días		\$ 2.264.019
		Indemnización años adicionales o fracción	1,45		\$ 2.192.744
Total Indemnización Unilateral Contrato de trabajo					\$ 4.456.763