



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. 13001-41-05-003-2019-00305-02**

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 José de Jesús Benítez Vargas contra CBI Colombiana S.A en liquidación.

I. ANTECEDENTES:

1.1.- PRETENSIONES DE LA DEMANDA:

El señor José de Jesús Benítez Vargas 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 el 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 30 de abril del 2015; que se declare ineficaz la modificación de la duración indefinida del contrato a término fijo, realizada mediante el otro si el 8 de diciembre de 2013; 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 y finalmente que se condene a la demandada a pagar las costas y gastos procesales. Posteriormente se reforma la demanda y se modifica la pretensión numero 3 pidiendo ahora 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 y se agrega una pretensión numero 8 donde piden que el pago de las condenas impuestas se realice 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 \$3.673.444.

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 continuo requiriendo y exigiendo los servicios y labores desempeñadas por el demandante y este continuo 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 periodo de su vinculación laboral con el contrato por obra o labor que suscribió con la entidad demanda inicio el 17 de septiembre de 2012 y finalizo el 17 de noviembre de la misma anualidad.

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 si” 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 135 días contados a partir de la fecha en la que lo suscribieron y que adicionalmente el 1 de septiembre de 2014 las partes suscribieron otro si y que el contrato se prorrogara por 117 días y luego hubo otro sí que prorrogó el contrato por 122 días adicionales. Este documento y sus prorrogas subsiguientes recaen sobre un contrato extinto desde el 17 de noviembre de 2012.

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 si 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.

El 13 de enero de 2015 la demandada envió al demandante un aviso de la terminación del contrato a término fijo y el 30 de abril de la misma anualidad finalizo el contrato. No obstante la modalidad del mismo muto a término indefinido desde el 18 de noviembre de 2012 hasta el 30 de abril del 2015. De lo anterior se derivaría entonces el deber de pagar la indemnización.



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 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.

Finalmente afirma el actor que la demandada nunca informo 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.

1.3.- ACTUACIÓN PROCESAL DE UNICA INSTANCIA:

La demanda fue repartida al Juzgado Tercero de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena el 09 de agosto de 2019, quien en auto de 16 de octubre de 2019 dispuso la admisión de la demanda, la que fue notificada a la demandada. El Juzgado de origen en auto de fecha 01 de septiembre de 2020 citó a las partes para llevar a cabo audiencia de que trata el artículo 72 del CPTSS para el día 07 de octubre 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 30 de abril 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 \$2.533.410. 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 el 1 y 2; al 3 lo tiene por no cierto de la forma en la que se indica y adiciona que el actor omite señalar que la modificación a la duración del contrato fue de común acuerdo y como se pactó un plazo fijo y antes del vencimiento de este se le envió el preaviso dentro de los términos que la ley establece; el 4 lo señalo como no cierto y amplió de igual forma afirmando que el contrato estaba sometido a la



duración de una obra o labor, que el actor continuo 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 por lo que entre las partes solo ha existido una única relación laboral. 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 paso de la modalidad inicial a la de termino fijo en virtud del acuerdo pactado y al demandante no se le obligo a firmar sino que simplemente se le propuso el acuerdo y este lo acepto sin reparos a su contenido; del 6 lo tomo como cierto pues las partes suscribieron de común acuerdo el otro si y se atiene al contenido del mismo y no a los resúmenes traídos por el demandante; el 7 lo tiene por cierto pues de común acuerdo se suscribe el otro sí que modifíco la duración a la que fue sometido el término fijo pactado y nuevamente se atiene al contenido del mismo; del número 8 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 hecho 9 tampoco obedece a un hecho y es otra inferencia y no es cierto que se impuso la aceptación del otro si, solo se ofreció y fue aceptada y de allí no surgió un nuevo contrato sino que solo se modificó el inicial; el hecho numero 10 no es un hecho sino una crítica jurídica y el hecho 11 se tiene 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 12 es cierto y aclaran que el contenido del aviso corresponde al preaviso contemplado en el artículo 46 del CST; el 13 no es cierto por lo indicado al responder a su antecedente y la fecha referida corresponde a la de expiración del plazo fijo; el hecho 14 se responde en igual sentido que el hecho sexto y subsiguientes pues la modificación fue hecha por las partes de común acuerdo; el 15 no es cierto pues supone falsamente la existencia de un derecho a la indemnización; el hecho 16 es cierto y se aclara que la condición a la que se sometió el contrato se verifico 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 culmino por su despido y no la expiración de la obra; el número 17 es cierto al igual que el 18; el 19 es cierto respecto de lo ya anotado al responder hechos previos, también es cierto que varios trabajadores 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 20 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 termino indefinido del contrato no es un hecho sino una crítica; el hecho 21 es cierto; el 22 no es un hecho sino una inferencia al igual que el 23; el 24 no es un hecho sino una crítica de orden jurídico.

Fundamento las razones de su defensa en debida forma y formulo 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. Respecto de la modificación a las pretensiones en la reforma de la demanda contesta que rechazan la tercera por la inexistencia de los vicios señalados y en relación de la numero ocho indican que la rechazan ante la inexistencia de la deuda.

1.5.- SENTENCIA DE UNICA INSTANCIA:

Fue proferida el 07 de octubre de 2020 por el Juez Tercero de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena en la cual resolvió: *“1. Tener 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, con inclusión de agencias en derecho correspondiente a un (1) cuarto de salario mínimo legal mensual vigente, conforme a la parte motiva de esta providencia. 4. ENVÍESE el presente expediente a los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena, a través del sistema de Justicia XXI Web – TYBA, a efectos que se surta el grado jurisdiccional de Consulta.”*

Fundamentó su decisión en el “otro si” que las partes suscribieron y en el cual convergen modificar el contrato, teniendo en cuenta que para la fecha de este otro si la relación laboral estaba regida por un contrato a término indefinido, afirmando que las partes voluntariamente y por mutuo acuerdo hacen referencia al contrato que en ese momento se encontraba vigente, es decir, el contrato de trabajo a término indefinido. Por lo que para el despacho no resulta lógico que el trabajador no supiese que la obra que este desarrollaba y para la que fue contratado ya se había ejecutado y que estaba desarrollando otras labores o la mismas con un porcentaje de avance superior en dicha obra. Por lo que no se comparte lo afirmado por el demandante que la demandada lo obligo a suscribir el otro si sin informarle que la obra había terminado pues no le cabe al despacho la idea que el trabajador no supiera en qué momento el hito había superado el 55% pues un trabajador debe estar atento al momento en que la obra vaya a tener final por lo que no se entiende como el trabajador no sabía en qué estado estaba la obra. Adicionalmente afirma que así como tenía conocimiento recursos humanos, de acuerdo a lo expresado por la Dra. Tatiana Toro así lo conocía gran parte de la entidad y entre esos el trabajador por ser el más interesado.

Adicionalmente en el interrogatorio el despacho entendió que cuando se le pregunto si tenía conocimiento del contrato a término indefinido y el demandante confeso que si conocía que estaba en curso de una vinculación o desarrollando un contrato a término indefinido, por lo que el demandante si sabía qué clase de contrato tenía y conocía entonces que era ese contrato a término indefinido el que se estaba modificando a uno a término fijo. Por lo que para el juzgado considera que no se probó ninguna causal que invalide el consentimiento del demandante ni la existencia de una causa u objeto ilícito en el otro si.

El termino de duración estipula que para el contrato de termino fijo atañe una duración inicial de 135 días y empezaron a contarse el 8 de dic de 2013 y se prorrogó sucesivamente hasta el 30 de abril del 2015, una duración superior al año. Por lo que estas prorrogas sucesivas sin solución de continuidad permiten inferir que no existió una intención realmente de cambiar la modalidad contractual para despedir al trabajador inmediatamente y así evitar posibles indemnizaciones pues la relación laboral se mantuvo vigente por más de un año.



La empresa reconoció la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con posterioridad al 18 de noviembre de 2012 y es importante resaltar que si el demandante no continuaba vinculado mediante la modalidad contratado a término indefinido era menos oneroso pagar la indemnización en esa fecha que seguir con el trabajador vinculado por el tiempo que duro su contrato a término fijo.

No se encuentra entonces la estabilidad laboral vulnerada al demandante pues este pudo ser despedido unilateralmente con una indemnización de un mes de salario.

Frente a lo anterior se debe advertir que se aseguró la permanencia de ingresos del trabajador y la estabilidad laboral también se prevé en los contratos a término fijo en el que se reconoce indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo que inclusive podría ser mayor que la prevista por el contrato a término indefinido por lo que si la finalidad de CBI era despedirlo sin pagar la indemnización respectiva no tiene lógica las prórrogas sucesivas del contrato posterior al primer plazo pactado.

Tampoco se aceptó la afirmación de la coacción ya que para que la fuerza sea considerada un vicio en el consentimiento debe tener tal impacto que genere que una persona del consentimiento de una persona coaccionada, aquí lo que se observa es que la demandada propuso una vinculación y el demandante estaba en todo su derecho para decidir si la firmaba o no.

Como conclusión se genera el vicio del consentimiento siempre que se demuestre la causal alegada situación no vista en el proceso. afecta a cualquier contrato. De este modo se tiene que no hubo vicios del consentimiento al momento en que el demandante del 8 de dic de 2013 y el empleado accedió voluntariamente a suscribirlo.

Adicionalmente los otros si no aportan elementos que den cuenta de la ilegalidad de lo supuesto por el demandante.

Aunado a lo anterior el despacho encuentra desvirtuada la violación al derecho a la igualdad con relación al reconocimiento de una indemnización como la pagada al otro empleado que mencionan en el escrito del libelo pues en contrato de el nunca se modifico a uno a termino fijo, por lo que su desvinculación con la demandada se dio amparada en un contrato a termino indefinido, luego entonces su situación no es igual o similar.

Y finalmente respecto a la terminación del contrato se le dio el preaviso con más de 30 días de anticipación y el preaviso fue recibido con anticipación por el demandante.

1.6.- TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA:

La demanda fue repartida al Juzgado Primero Laboral del Circuito pero ese despacho se declaró impedido por haber conocido del proceso o realizado en cualquier actuación en instancia anterior, por lo que fue repartido nuevamente el 25 de marzo de 2021 a este Juzgado, que en proveído del 06 de abril 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 30 de abril de 2015; si es dable declarar 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; 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 45, 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 44 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 modificadorio e indujo en un error al omitir información, CBI no solo actuó de mala fe sino en forma dolosa al forzar la firma del modificadorio 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, la cual esta visible en el expediente en el archivo “contestación”, tanto allí como en audiencia 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 zanzar 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.

En este punto llega 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 último. 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 antecedió 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 30 de abril 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 si 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 Tercero 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 7 de octubre de 2019 proferida por el Juzgado Tercero de Pequeñas Causas Laborales de la Ciudad de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia seguido por José de Jesús Benítez Vargas contra CBI Colombiana S.A. en Liquidación, de radicación 13001-41-05-003-2019-00305-00, 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 30 de abril 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 novecientos ochenta y dos mil trescientos setenta y tres pesos (\$4.982.373)

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 José de Jesús Benítez Vargas.



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

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

NOTÍQUESE Y CÚMPLASE

[Firma]

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	4	30	2,45	883
Ingreso Mensual		\$ 2.533.410		Ingreso diario	\$ 84.447
Indemnización primera año			30 días		\$ 2.533.410
Indemnización años adicionales o fracción			1,45		\$ 2.448.963
Total Indemnización Unilateral Contrato de trabajo					\$ 4.982.373