

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007

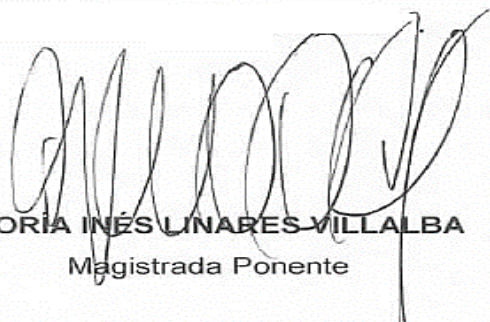
SALA ÚNICA

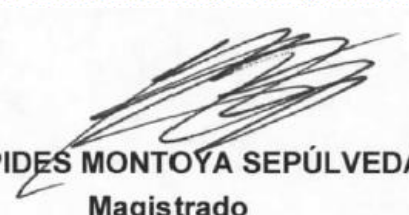
Radicación:	15238-31-05-001-2019-00051-01
Clase de Proceso:	ORDINARIO LABORAL
Demandante:	LUZ STELLA CALDERÓN FARIAS
Demandado:	CLC LOGISTICA S.A.S.
Decisión:	REVOCAR
Aprobada:	Acta No. 28
Magistrado Ponente:	Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

A los once (11) días del mes de febrero de 2021, de forma virtual, conforme a las directrices impartidas por el Consejo Superior de la Judicatura atendiendo a la emergencia sanitaria decretada por causa del CoronavirusCovid-19 en el territorio nacional, los Sres. Magistrados integrantes de la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA, Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO y, Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, quien la preside, discutieron el siguiente proyecto:

1.- PROCESO ORDINARIO LABORAL No. 15238-31-05-001-2019-00051-01 adelantado por LUZ STELLA CALDERÓN FARIAS

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto, el cual es acogido por unanimidad. En constancia se firma,


GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente


EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado


LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO**

***“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007***

SALA ÚNICA

Radicación:	15238-31-05-001-2019-00051-01
Clase de Proceso:	ORDINARIO LABORAL
Demandante:	LUZ STELLA CALDERÓN FARIAS
Demandado:	CLC LOGISTICA S.A.S.
Decisión:	REVOCAR
Aprobada:	Acta No. 28
Magistrado Ponente:	Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, cinco (05) de abril de dos mil veintiuno (2021).

I. MOTIVO DE LA DECISIÓN

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por los apoderados de la parte demandante y demandada, en contra de la sentencia proferida el 15 de octubre del 2020, por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, en la que accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda y condenó en costas del proceso a la parte demandada.

II. ANTECEDENTES PROCESALES

En los hechos de la demanda se afirma que entre la señora LUZ STELLA CALDERÓN FARIAS como trabajadora y CLC LOGÍSTICA S.A.S., como empleadora existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1º de febrero de 2013 hasta el 30 de abril del 2018, en el que la primera fue contratada como Coordinadora logística, desarrollando siempre las mismas funciones de manera ininterrumpida y bajo subordinación; que las labores fueron iniciadas mediante contrato con la temporal ACTIVOS, desde el 1º de febrero del 2013 al 4 de febrero del 2014; luego con la temporal SERVIOLA desde el 4 de febrero del 2014 al 26 de enero del 2015;a partir del 26 de enero

del 2015 con la temporal ACTIVOS hasta el 1º de febrero del 2016 y del 1º de febrero del 2016 hasta el 5 de octubre misma anualidad, nuevamente con ACTIVOS. Finalmente, desde el 5 de octubre del 2016 hasta el 30 de abril del 2018, con CLC LOGISTICA S.A.S., recibiendo como remuneración en el último año la suma de \$1.100.000 pesos mensuales; que finalizó sin justa causa por parte de la empleadora, sin que le haya cancelado las prestaciones sociales, auxilio de transporte, pago del salario y aportes al sistema de seguridad social con base en el salario realmente percibido y que a dicha terminación estaba con estabilidad laboral reforzada.

Con base en lo anterior, pretende que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido con vigencia del 1º de febrero de 2013 hasta el 30 de abril del 2018; que la terminación del contrato se dio de forma unilateral por despido sin justa causa. Como consecuencia de lo anterior, se condene al pago de prestaciones sociales, auxilio de transporte; indemnización contemplada en el artículo 64 del CST.; indemnización por falta de pago conforme al artículo 65 ídem; cotizaciones faltantes al fondo de pensión respectivo, lo que ultra y extra petita se encuentre demostrado y las costas del proceso.

La demandada, contestó la demanda mediante apoderado pronunciándose sobre los hechos y se opuso a las pretensiones, propuso como excepciones de mérito las que denominó: *“Ausencia del incumplimiento de las obligaciones laborales de la demanda, Inexistencia de las obligaciones pretendidas, Cobro de lo no debido, Buena fe, Prescripción, Genérica”*.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del 15 de octubre del 2020, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, profirió sentencia en la que declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 5 de febrero de 2013 al 5 de octubre del 2016; que mutó a obra o labor contratada desde el 6 de octubre del 2016 hasta el 30 de abril del 2018, el cual finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora; tras considerar que, la actora demostró la prestación del servicio para la accionada de manera personal e ininterrumpida; declaró

parcialmente probadas las excepciones de *Inexistencia de las Obligaciones y Cobro de lo no Debido*. Como consecuencia de lo anterior, condenó al reajuste de prestaciones sociales, pagar y reliquidar las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social; negó las demás pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte demandada.

.

IV. RECURSO DE APELACION

Contra la anterior decisión, la parte demandante y demandada interponen recurso de apelación, sus argumentos:

Parte demandante:

Arguye, que teniendo en cuenta el artículo 53 de la Constitución Nacional, establece dentro de sus principios que por la cantidad y calidad del trabajo, va a existir una remuneración igual y quedó demostrado con los testimonios y las pruebas documentales, las funciones que desempeñaba la señora LUZ STELLA CALDERÓN FARIAS, era de dirección y confianza, por tanto, el salario que estaba recibiendo por parte de CLC, no estaba acorde con la realidad.

Indica, que los artículos 127 y 128 del CST., establecen de forma clara que constituye y que no factor salarial, por lo tanto, hay una parte en el contrato que son cláusulas que deberían tomarse como ineficaces, cuando esos pagos se le estaban generando de forma reiterada a la demandante, como contraprestación directa de sus servicios y no fueron tenidos en cuenta para la liquidación ni la indexación con los valores actualizados.

Señala, que los contratos que tuviera CLC LOGISTICA, con Bavaria eran independientes de la relación laboral que existía entre CLC LOGISTICA y la accionante, por ende, el vínculo en su totalidad debió haber sido tomado como indefinido y no como contrato de obra o labor desde el 5 de febrero del 2013 al 30 de abril del 2018. En consecuencia, deben hacerse las reliquidaciones de los salarios como contrato a término indefinido y la indemnización por despido sin justa causa.

Parte demandada CLC LOGÍSTICA S.A.S:

Manifiesta, que el art. 488, por regla general indica la prescripción para las acciones y de acuerdo con lo analizado, es a partir de febrero del 2019, una vez declarado el derecho, considera que no sería desde 2015 sino a febrero del 2016.

Señala, que el artículo 23, numeral 1 literal c, contempla unas causales y que para el caso no se está cumpliendo respecto de la remuneración, ya que debe ser a cargo del empleador, se probó en el proceso que no fue CLC, quien canceló los salarios sino fueron los contratos a través de las temporales, por lo que no se cumpliría con los 3 postulados legales que constituyen un contrato realidad.

Sostiene que no fue tomada en cuenta la confesión de la accionada en la terminación del contrato por obra o labor, la demandada y los testigos afirmaron, que la obra o labor había terminado con el contrato de Bavaria el 30 de abril del 2018 y todos los contratos fueron cancelados por esa situación, si bien es cierto, no se aportó prueba física, existe dicha confesión.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

Como los presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

CUESTIÓN PREVIA

La Sala anuncia que, teniendo en cuenta el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y de la S.S., el cual dispone: *«la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación»*.

Lo anterior, implica una restricción o limitación a la competencia funcional del juez de segundo grado, pues le impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en el recurso de apelación interpuesto contra sentencias o autos proferidos por el *a quo*, es decir, la Sala de instancia, no tiene competencia para examinar libremente todos los aspectos de la relación jurídico – laboral, sino solo aquellos que sean controvertidos concretamente en el recurso vertical.

Teniendo en cuenta la norma traída a colación, la Sala acatando dicho principio, no emite concepto alguno acerca del argumento del recurrente al señalar que: *“teniendo en cuenta el artículo 53 de la Constitución Nacional, establece dentro de sus principios que por la cantidad y calidad del trabajo va a existir una remuneración igual, debido a que la demandante estaba desarrollando funciones de dirección y confianza, por tanto, el salario que estaba recibiendo por parte de CLC, no estaba acorde con la realidad”,* ya que, este tema no fue planteado en las pretensiones de la demanda ni propuesto por el Juez de primera instancia en sus argumentos para emitir sentencia, no está trazado ni controvertido por las partes en conflicto. Por tanto, se releva de estudiar dicho reparo.

5.1.- Problema jurídico

Vista la sentencia impugnada y la sustentación de los recursos de apelación interpuestos, como problemas jurídicos sometidos a decisión de la Sala están: (1) La existencia de la relación laboral y la calidad en la que actuó la demandada; (2) La modalidad del contrato y la causa de terminación; (3) Reajuste Salarial (4) Prescripción.

5.2. Sobre la existencia de la relación laboral

Resulta indispensable para quien alega que se declare la existencia de un contrato de trabajo, demostrar que efectuó la prestación personal de la actividad a favor de la parte demandada, para que se aplique la presunción establecida en el art. 24 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, la cual indica que, toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo, para lo cual se

invierte la carga de la prueba a cargo del empleador, a quien le corresponde desvirtuar que el servicio prestado, no se desarrolló bajo la continuada subordinación.

En lo que respecta a la relación laboral, una vez se evidencia el cumplimiento de los elementos de trabajo, con fundamento en los artículos 22, 23, 24 ídem, no importa la denominación que se le da a la actividad que se ejerce en una determinada labor, pues se da aplicación al precepto constitucional (art 53), que establece la primacía de la realidad sobre las formalidades, establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

5.2.1. Empresas de Servicios Temporales EST

La Ley 50 de 1990 en el artículo 71 y siguientes, consagra la figura de la empresa de servicios temporales, como aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades. Asimismo, establece que la labor es efectuada por una persona natural a quien contrata directamente, razón por la cual la empresa de servicios temporales adquiere el carácter de empleadora y quien contrata los servicios de las EST, el de usuaria.

En la misma línea, el artículo 74 ídem, establece que los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos categorías, el de planta y el de misión; el primero, es el que desarrolla su actividad en las dependencias propias de las EST; y el segundo, es el que la empresa de servicio temporal envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir el servicio contratado por estos.

Aunado a ello, el artículo 77 *ibídem*, dispone que los usuarios solo pueden contratar con la empresa de servicios temporales cuando (i) *se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo*; (ii) *se requiera reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad*; y (iii) *para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de*

productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Igualmente, el Decreto 4369 de 2006, por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales, señala en el parágrafo del artículo 6, que cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga, la causa originaria del servicio objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio, en cuyo caso la verdadera empleadora no lo será la empresa de servicios temporales, sino la que pretendió ser usuaria de aquella, usuario ficticio, y por lo tanto, la EST pasará a ser una simple intermediaria en la contratación laboral, en la medida en que es un empleador aparente, (ordinal 3 del artículo 35 del CST), o también, cuando exceda la contratación del término fijado en la ley y su prórroga. (SL17025-2016 y SL3563-2017)

5.2.2. La calidad en que actuó CLC LOGISTICA SAS

Al proceso fueron allegados como prueba certificaciones laborales expedidas por las empresas temporales ACTIVOS y SERVIOLA, en las cuales indican que suscribieron contratos de trabajo con la actora por el término que dure la obra o labor y en ejercicio del mismo fue asignada como trabajadora en misión, en el cargo de Coordinador Logístico para la empresa usuaria CLC LOGISTICA S.A.S.; con ACTIVOS a partir del 5 de febrero del 2013 hasta el 4 de febrero del 2014; con SERVIOLA a partir del 10 de febrero del 2014 hasta el 26 de enero del 2015; con ACTIVOS a partir del 13 de febrero del 2015 hasta el 1 de febrero del 2016; con ACTIVOS nuevamente a partir del 1 de marzo del 2016 hasta el 5 de octubre del 2016, según documentos visibles a folios 31 a 34 del expediente.

Prueba documental vista a folios 26 a 30, Contrato Individual de Trabajo por Obra o Labor Determinada, suscrito entre CLC COMPAÑÍA LOGÍSTICA COLOMBIANA LTDA., y LUZ STELLA CALDERÓN FARIAS, en el cargo de

Coordinador Local de Manejo y Confianza, fecha de inicio: 6 de octubre del 2016; vencimiento contrato: terminación obra o labor determinada contratada.

Ahora, de la prueba documental antes referida fue suficiente para develar que CLC LOGISTICA SAS., tenía una necesidad constante y permanente de usar esta modalidad de contratación, independientemente de lo establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que lo es para prestar un servicio restringido en el tiempo, de apoyo o colaboración; como pasa a explicarse.

En primer lugar, porque realizó cuatro contratos, inferiores a un año, todos ellos para el cargo de Coordinador Logístico, para los años 2013 a 2016, labor que siguió ejecutando hasta el 2018, lapso aproximado de 5 años continuos, como lo confesó la actora en la demanda e interrogatorio y corroboraron los testigos GONZALO PEDRAZA ORTEGA, OMAR TORRES BÁEZ y CAROLINA PIRACOCA, quien manifestaron que la demandante era la Coordinadora de la bodega de CLC LOGISTICA S.A.S., en la ciudad de Duitama, quien era la jefe inmediata de todos ellos, los dos primeros indicaron que durante más de 5 años del 2013 al 2018, trabajaron con ella uno como encargado de la bodega y el otro como transportador, los testigos PEDRAZA TORRES y CAROLINA PIRACOCA, indicaron que *la demandante manejaba personal, manejo de inventario, era la encargada de poner en puesta en marcha los eventos, manejo de caja, todo lo relacionado con la administración total de la bodega*, de esta manera se deja al descubierto que la labor desempeñada por la demandante siempre fue la misma, por la que inicialmente la demandada la requirió a la actora como trabajadora en misión y posteriormente la contrato directamente.

En segundo término, dado que las interrupciones que aparecen en las certificaciones laborales de máximo días, tiempo en el que la actora y los testigos referenciados mencionaron que dichos lapsos no se dieron, debido a que, la demandante siempre estuvo prestando el servicio de manera ininterrumpida sin que tuviera vacaciones, para posteriormente, celebrar un nuevo contrato con la misma EST ACTIVOS y SERVIOLA y nuevamente con ACTIVOS, en el mismo cargo y la misma usuaria, situación que viola

flagrantemente el parágrafo del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, mencionado líneas atrás, por lo que no hubo solución de continuidad, contrario a lo que pretende la recurrente.

La anterior inferencia se refuerza aún más, si en cuenta se tiene, que solo la actora desempeñaba la labor de Coordinadora de la bodega en Duitama, según lo informaron los testigos GONZALO PEDRAZA ORTEGA, OMAR TORRES BÁEZ y CAROLINA PIRACOCA, es claro para la Sala que esta necesidad no era de carácter temporal sino permanente, el cargo que desempeñaba la actora iba concatenado con el funcionamiento, organización de la empresa; es una función constante; por ende, es indispensable dentro de ella, que no tienen origen o causa en alguna de las causales señaladas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

En relación con la temporalidad, la Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, en sentencias SL17025-2016 y SL3563-2017. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, indicó:

“(…) De la disposición transcrita se tiene que uno de los elementos esenciales de este tipo de acuerdos es la temporalidad del servicio de colaboración contratado. Quiere decir esto que el contrato comercial que suscribe la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales lo es para prestar un servicio restringido en el tiempo de apoyo o colaboración en los eventos consagrados en la ley. Ahora, la colaboración o apoyo temporal objeto del contrato solo es procedente en las específicas hipótesis de que trata el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, a saber: 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Así, el contrato comercial celebrado entre la empresa usuaria y la EST debe observar, reconducirse y explicarse en función de estas tres posibilidades de provisión de servicios temporales, lo cual significa que el uso de esta figura para vincular personal en misión en el marco de un proceso que no encaje en estas causales o que desborde los límites en ella previstos, socava su legalidad y legitimidad, y hace desaparecer el sustento contractual-normativo que justifica la presencia de los trabajadores en misión en la empresa

beneficiaria. Por ello, ante la falta de un referente contractual válido, la EST pasa a ser un simple intermediario en la contratación laboral, que no confiesa su calidad de tal (ficto o falso empleador), y la empresa usuaria adquiere la calidad de verdadero empleador.

Toda esta situación anómala en el uso de la figura del servicio temporal pone en la palestra igualmente que la intención de la Caja demandada fue la de encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales de la demandante”.

Teniendo en cuenta lo anterior, se infiere que la demandada CLC LOGISTICA S.A.S., desdibujó el convenio celebrado con las empresas temporales consagrado en el artículo 77 *ibídem*, al incumplir con la temporalidad del servicio de colaboración contratado, pues lo que deja entrever las pruebas traídas a colación, es que la demandada, requería de personal, para desarrollar las tareas de su objeto social, consistente en el “*almacenamiento y deposito, publicidad, asesoría en logística, actividades en contratación para eventos especiales...*” (fl. 11), esto con el fin de soslayar verdaderos contratos de trabajo con personal propio, lo que hace desaparecer de esta forma el sustento contractual que justifica la presencia de los trabajadores en misión en la empresa usuaria.

Así las cosas, la única calidad en la que actuó la demandada CLC LOGISTICA S.A.S., fue como verdadera empleadora, por lo que no son de recibo los argumentos del apoderado de la parte demandada y de esta manera se confirmará la sentencia en este aspecto.

5.3. La Modalidad del Contrato y la Causa de Terminación

El precedente trazado por la Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia, ha enseñado que los empleadores gozan de libertad a la hora de escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, dentro de las variadas posibilidades que le otorga el legislador. Por ello, en principio resulta plenamente legítimo, que el empleador ofrezca a un trabajador la modalidad de vinculación que más convenga o que los dos en cierto punto de su relación laboral decidan, libre y

voluntariamente, terminarla para empezar otra diferente o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad.

No obstante, también ha sido cuidadosa en advertir que 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. En ese sentido, ha precisado que a pesar de las convenciones expresamente suscritas por las partes, es deber del juez examinar si, en la materialidad, existió *unicidad* en el contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias.

En la sentencia CSJ SL806-2013, dijo al respecto:

“La jurisprudencia de esta Sala tiene enseñado que, en casos de la firma de varios contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para establecer la unidad de la relación laboral, ya que es bien conocido que, no pocas veces, las empresas han adoptado estas prácticas llevadas por el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores... como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido”.

Por ello, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos en las distintas modalidades establecidas por la ley, así como para variar las condiciones de su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo, solo resulta válida, si 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 meramente formal, de manera que sirve como mera treta para eliminar garantías especiales para el trabajador.

En cuanto a la finalización del vínculo laboral por terminación de la obra o labor contratada, la Corte Suprema de Justicia, ha precisado la necesidad de que se determine con toda claridad la condición que ha de cumplirse para entenderse finalizado el contrato de trabajo, puesto que si la condición, por ejemplo, es la clausura de una obra, es apenas lógico que la obra exista y que se encuentre plenamente identificada en el contrato o que, a falta de contrato escrito, sea identificable por la vía de otros medios probatorios.

En la sentencia, SL69175-2018, precisó: *“...la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido.”*

Ahora, la Legislación Colombiana, admite la posibilidad de finalizar la relación laboral en ausencia de una causal que justifique la decisión, ya que para estos eventos se ha impuesto la obligación de pagar una indemnización en las cuantías definidas para cada modalidad en el art. 64 del C.S.T.

5.3.1. Caso Concreto

La parte demanda con la contestación de la demanda en el hecho 8 (fl.124) indicó: *“el contrato se dio feliz término de conformidad por lo regulado en el artículo 61 literal d del CST, así mismo por mutó acuerdo entre las partes quedando consignada dicha voluntad en la cláusula tercera del contrato de trabajo”.*

Cabe indicar que la cláusula tercera (fl. 27) establece, *“DURACIÓN DEL CONTRATO: El presente contrato se celebra por el tiempo que dura la obra o la labor determinada para la que fue contratada. PARAGRAFO: Para efectos de esta cláusula la obra o labor contratada está encaminada a SERVICIOS DE OPERACIÓN LOGISTICA DE MATERIALES PARA EVENTOS PUNTO DE VENTA Y MERCHANDISING/POP CONFORME A LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES DEL CONTRATO N° CTF 17-000003 CELEBRADO CON BAVARÍA S.A. PARA LA CIUDAD DE DUITAMA”.*

Tal como puede apreciarse en este contrato, las partes pactaron la duración determinada del vínculo laboral cumplido las condiciones de la cláusula tercera, pero a la vez, en la contestación señala que, por “*mutuo acuerdo*”, es decir, dos maneras de terminación del vínculo laboral.

En ese orden de ideas, podría decirse, que la modalidad contractual que mejor se ajustaría a la realidad del objeto contractual, es la de “duración por el tiempo que dure la realización de una obra o labor contratada”. No obstante, como se explicó en precedencia, para que opere esta modalidad, es necesario que se identifique con absoluta claridad, cuál es la obra a desarrollar o que esta se desprenda de manera incontestablemente de la naturaleza de la labor contratada; en este caso, en el contrato aparece como duración del mismo, el desarrollo de una obra en particular que *estaba encaminada a SERVICIOS DE OPERACIÓN LOGISTICA DE MATERIALES PARA EVENTOS PUNTO DE VENTA Y MERCHANDISING/POP CONFORME A LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES DEL CONTRATO N° CTF 17-000003 CELEBRADO CON BAVARÍA S.A. PARA LA CIUDAD DE DUITAMA*, es decir, que la actividad estaba limitada a una condición con la empresa beneficiaria. La Sala advierte, que no se evidencia en el expediente el contrato de la referencia, no se ofrece escrito, ni indicio a través de las pruebas, que conlleve a pensar que la terminación del contrato de trabajo, se hubiere dado por la cláusula bajo estudio.

Obliga lo anterior, que al no ubicarse el contrato de trabajo bajo la égida de la obra o labor determinada, su ámbito de aplicación es el de aquellos a término indefinido, (art. 47 CST), cuya vigencia perdurará mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, sin que entonces, tenga valor alguno la circunstancia de haberse indicado en la cláusula tercera, que lo era por el tiempo que dure la realización de la obra, cuando ello no atendió la realidad.

Aunado a ello, se tiene los testimonios de GONZALO PEDRAZA ORTEGA, OMAR TORRES BÁEZ y CAROLINA PIRACOCA, quienes manifestaron que la demandante nunca tuvo vacaciones, siempre la vieron prestando el servicio en la bodega CLC LOGISTICA, en la ciudad de Duitama, en realidad, la actora

le venía prestando el servicio de manera ininterrumpida, desarrollando labores propias del cargo como Coordinadora, con las mismas funciones y condiciones laborales desde el 5 de febrero del 2013 hasta el 30 de abril de 2018, había completado más de 5 años de servicio, sin que mediara alguna circunstancia real o válida que constituyera parámetro para negar la unicidad del vínculo laboral, lo que permite deducir que tenía plena conciencia de que la relación laboral, siempre fue una sola, en la esencia de sus elementos, nunca medió alguna causa válida, para que se detuviera esa forma contractual, para dar inicio a otra, ya que no se verificó ni se allegó alguna variación real del objeto del contrato de trabajo inicialmente pactado.

Así las cosas, erró el juez de conocimiento al determinar que el contrato de trabajo suscrito por los contendientes, lo fue en la modalidad indefinida y que luego mutó a obra o labor determinada, y por ello la finalización y la posible indemnización por despido injusto, debía ceñirse a la comentada modalidad.

Por tanto, ante la falta de controversia al respecto, sumado a lo que denotan los testigos y la actora en las declaraciones, es palmaria la existencia de una injusta causa por parte del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. Por ende, habrá de revocarse la sentencia de primer grado en este aspecto, lo que obliga a analizar el *quatum* de la indemnización.

Así, el art 64 del C.S.T, establece:

“En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

(...)

Ahora, teniendo en cuenta el tiempo laborado por la actora del 5 de febrero del 2013 al 30 de abril del 2018, extremos temporales que no fueron objeto de controversia, se tiene un total de tiempo de servicio de 5 años 2 meses y 25 días, lo que lo ubica dentro de la hipótesis normativa de que trata el numeral 2º del artículo mencionado en prelación. Para efectos del salario base de liquidación se tendrá en cuenta las pruebas allegadas al plenario folios 34 a 43, promediado para cada anualidad, la cual quedará así:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA (ART.64 C.S.T.)					
PERIODO A INDEMNIZAR					
DESDE	HASTA	DÍAS	SALARIO BASE DE LIQUIDACIÓN	SALARIO DIARIO	VALOR INDEMNIZACIÓN
5/2/2013	31/12/2013	30	\$1,100,000	\$36,667	\$1,100,000
1/1/2014	30/4/2018	86.7	\$1,100,000	\$36,667	\$3,177,778
TOTAL INDEMNIZACIÓN					\$4,277,778

5.4. Reajuste Salarial

Los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, señalan que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio. Así, el salario es la ventaja patrimonial que se recibe como contrapartida del trabajo subordinado o, dicho de otro modo, es la prestación básica correlativa al servicio prestado u ofrecido, mismos artículos, señalan que constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Debemos indicar que teniendo en cuenta la prueba documental vista a folio 118, *“CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, OBRA O LABOR DETERMINADA, fecha de inicio de labores: 6 de octubre del 2016, Vencimiento del Contrato: terminación obra o labor determinada contratada, se pactó en el acápite de Remuneración: salario básico \$1.100.000 pesos que serán pagaderos en las oportunidades ya señaladas”*. Asimismo, en el interrogatorio a la accionante señaló a la pregunta *¿dentro de su contrato que firmó usted tiene un salario de 1.100.000 pesos?*, manifestó que era cierto.

Teniendo en cuenta la prueba documental y la manifestación hecha por la parte, el salario devengado por la demandante en el periodo señalado en prelación era de \$1.100.000, como a bien lo tuvo el A quo, en determinarlo de esa manera para dicha anualidad, por lo que no son de recibo los reparos del recurrente, toda vez, que no se determinó en el proceso cuál era la asignación mensual adicional que recibía la demandante para que constituyera salario y que se realizará de manera reiterativa por parte de la accionada, ya que, no se aportó prueba alguna sino el contrato mencionado en prelación y dicha carga probatoria le corresponde a quien alega el supuesto de hecho, es decir, la demandante incumplió con la imposición de conformidad con el artículo 167 del CGP. Lo anterior, significa que aunque señaló que devengaban suma mayor a \$1.100.000 pesos y que existían pagos adicionales, no es posible prima facie hacer un cálculo o suposiciones y mucho menos tener la única prueba documental para todas las anualidades de la relación laboral. Por ende, se confirmará la sentencia en este aspecto.

5.5. Prescripción

Conforme a lo reglado en el art. 488 del CST, y 151 de CPT, prevé que los derechos prestacionales de un trabajador pueden ser reclamados judicialmente en el término de tres años, pasados los cuales se entenderán prescritos, frente a lo anterior tenemos que quedó probado que el contrato laboral que unió a las partes en el presente proceso fue un contrato de trabajo a término indefinido, que finalizó el 30 de abril del 2018 y la presentación de la demanda fue el 25 de febrero del 2019 (fl.7), ciertamente los derechos causados con anterioridad al 25 de febrero de 2015, se encuentran prescritos,

por lo que, no son de recibo los argumentos del recurrente y la sentencia también debe confirmarse en este aspecto, como a bien lo tuvo el A quo.

Costas

Ante la prosperidad de las pretensiones de la demandante recurrente y por cumplirse los requisitos previstos en el artículo 365 de CGP. se condena en costas en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor de la demandante y como agencias en derechos se fija la suma de 1 SMLV.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el numeral primero de la sentencia de primer grado, el cual quedará así:

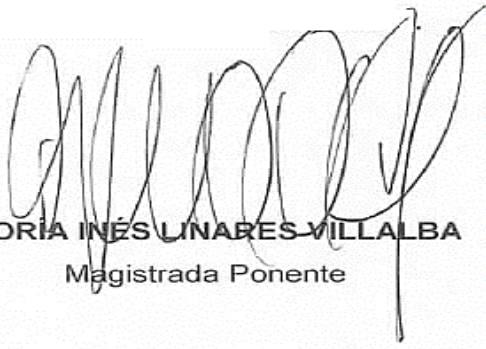
“Declarar la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido entre la demandante LUZ STELLA CALDERÓN FARIAS en calidad de ex trabajadora y la demandada CLC LOGÍSTICA EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL, en calidad de ex empleadora con extremos del 5 de febrero del 2013 al 30 de abril del 2018, el cual finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la demandada, con fundamento en lo expuesto en el acápite correspondiente de esta sentencia.

SEGUNDO: MODIFICAR el ordinal 3.2., de la sentencia el cual quedará así:
3.2. \$187.092 por concepto de reajuste de vacaciones y \$4.277.778 pesos, por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

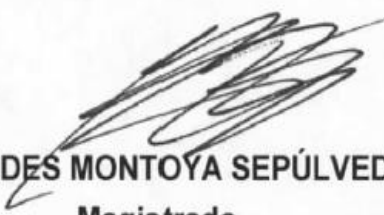
TERCERO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia.

CUARTO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor de la demandante y como agencias en derecho se fija la suma de 1 SMLV.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada