

## EDICTO

### EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

#### HACE SABER:

Que con fecha quince (15) de marzo de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: SOLANGE CALDERÓN GARZÓN  
Demandado: TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A.  
Radicación: 41001-31-05-001-2017-00587-01

Resultado: **PRIMERO. MODIFICAR** el ordinal SEGUNDO de la sentencia del 30-jul-2018 emitida por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Neiva, el cual quedará así: *"SEGUNDO: CONDENAR al TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A. a pagarle a SOLANGE CALDERÓN GARZÓN, la suma de \$ 7.192.421, sin perjuicio de lo que se cause hasta el cumplimiento efectivo de la obligación, por concepto de despido sin justa causa."*

**SEGUNDO. CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada.

**TERCERO. CONDENAR** en costas a la parte demandante y demandada, ante la improsperidad de la alzada.

**CUARTO.** Vuelvan las diligencias al Juzgado de origen para lo de su cargo.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy veintitrés (23) de marzo de 2022.

  
**CARLOS ALBERTO ROJAS TRUJILLO**  
Secretario



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA  
SALA QUINTA DE DECISIÓN - CIVIL FAMILIA LABORAL**

**M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ**

Proceso: ORDINARIO LABORAL.  
Demandante: SOLANGE CALDERÓN GARZÓN.  
Demandado: TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A.  
Radicación: 41001310500120170058701.  
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA.

Neiva, quince (15) de marzo de dos mil veintidós (2022)

*Discutido y aprobado mediante Acta No. 026 del 15 de marzo de 2022*

## **1. ASUNTO**

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación presentado por las partes, respecto la sentencia proferida el 30-jul-2018 por el Juzgado 1° Laboral del Circuito de Neiva.

## **2. ANTECEDENTES**

### **2.1. LA DEMANDA<sup>1</sup>**

**Pretensiones:** La actora llamó a juicio al TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A., con el fin de que se declarara que existió un contrato de trabajo desde el 16-ago-2011 hasta el 31-dic-2016; y que la demandada lo terminó sin justa causa a pesar de lo acordado previamente con la gerencia de turno. En consecuencia, exigió que fuera condenada a reconocerle y pagarle, el valor de los salarios, auxilio de cesantía, intereses sobre la misma, primas de servicio, vacaciones, dotaciones, indemnizaciones por no consignación de las cesantías en un fondo, por mora e indexación, sobre las acreencias laborales causadas entre el 01-ene-2017 al 15-oct-2018, lo *ultra* y *extra petita*, y las costas del proceso.

**Hechos:** Fundamentó sus aspiraciones en que se vinculó con la sociedad convocada a partir del 16-ago-2011, para desempeñarse como Secretaria Ejecutiva, percibiendo un salario mensual de \$1.577.700. Que fue víctima de acoso laboral y

---

<sup>1</sup> Fls. 01 a 10 del C.Prinpal.

amenazas en la compañía, dada la celebración de la nueva vinculación patronal por el periodo de tres años, acaecida el 15-oct-2015, bajo el mando de la gerencia saliente. Describe que se le insistió en la renuncia de la modalidad en comentario, con el argumento de posibles conductas delictivas incursas en la contratación; razón por la que firmó el 30-dic-2015 la terminación del prenotado convenio, pero en un lapso que no corresponde al acordado en el contrato trienal, y con presiones de su empleador.

Alude a que suscribió un nuevo contrato de duración anual, ejecutado desde el 01-ene-2016 a 31-dic-2016, el cual fue objeto de un otrosí en donde la entidad patrocinó sus estudios de postgrado. A pesar de ello, explica que fue mayor el ánimo de despedirla sin justa causa en la última data comentada, al punto de que siquiera le exigieron la retribución previamente acordada.

## **2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.**

**2.2.1. TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A.** <sup>2</sup>: Al dar respuesta a la demanda, la accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó el vínculo laboral, sus extremos, y el cargo desempeñado; pero precisó que se trataron de siete contratos laborales a término fijo. Describe que la junta directiva únicamente permite la vinculación por máximo un año; contratación que fue admitida por la promotora en la diligencia del 17-dic-2015, en donde libremente renunció al pacto trienal irregular.

Señala que jamás existió el acoso laboral relatado en el libelo impulsor, sin que obre siquiera registros o pruebas en la que conste las manifestaciones realizadas por la actora. Que era equivocado alegar acciones de acoso posteriores al vencimiento del lazo contractual, más cuando el retiro del cargo se debió a la terminación del plazo inicialmente pactado. Como excepciones de mérito planteó la *“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO”*, y la genérica.

## **3. SENTENCIA APELADA**

En audiencia celebrada el 30-jul-2018, el juez de conocimiento dio fin al trámite de instancia, accediendo parcialmente a las pretensiones invocadas en el libelo genitor. En ese sentido declaró que entre las partes se había verificado un contrato de trabajo a término indefinido, en los extremos reclamados, finiquitado sin justa causa por

---

<sup>2</sup> Fls. 74 a 88 del C.Principal.



parte del empleador, siendo únicamente procedente la indemnización de que trata el art. 64 del CST para esta tipología contractual.

En su motivación, se refirió al principio de la realidad sobre las formas, citando como apoyo a los arts. 53 constitucional y 23 del CST. Consideró que el mencionado principio fue vulnerado por la demandada al celebrar siete contratos a término fijo que no cumplían con el marco señalado en el art. 46 *ídem*. Hizo suyos los argumentos de la Corte Suprema de Justicia<sup>3</sup>, para referir que el ordenamiento no se oponía a la celebración de los contratos laborales a término fijo, pero que los mismos no podían lesionar el principio de la realidad que imperaba en materia laboral.

Analizó los diferentes medios contractuales, deduciendo que los mismos fueron sucesivos, sin interrupciones, con el mismo cargo y funciones, liquidados sin una verdadera solución de continuidad de la trabajadora. En su criterio, los diversos contratos equivalían a una sola relación patronal indefinida, en tanto no había ningún interés por las partes de terminarlo, sino un simple instrumento para restarle antigüedad al trabajador como lo adoctrinó la sentencia SL1148-2016.

Tal inferencia también la corroboró con las testimoniales de ANSELMO NIÑO, DIANA CAROLINA MACÍAS RODRÍGUEZ, SUSANA TORRES CASTAÑEDA, y DANIELA ALEJANDRA RIVERA VANEGAS. Para el operador jurídico, los declarantes fueron diáfanos en la continuidad y permanencia de la promotora en el cargo asignado por la sociedad empleadora, sin que pudiera ser atendido la liquidación anual de los contratos, por tratarse de una formalidad esgrimida para evadir los derechos laborales de la actora. Por ello, iteró que el art. 53 de la Constitución, ordenaba fijar un solo contrato de trabajo a término indefinido entre las partes.

No obstante, examinó el contrato trienal invocado por la accionante, afirmando que el aludido se terminó legalmente por mutuo acuerdo entre las partes. Recalcó que la prueba testimonial fue determinante en la voluntad de la trabajadora de renunciar, y que la celebración de un nuevo vínculo no tiene la virtualidad de ser ilegal, más cuando no se acreditaron los supuestos de la presunta renuncia provocada. Señaló que el sendero correcto era considerar que el despido ejecutado era injusto, considerando que el empleador no podía hacer uso del preaviso del Fl. 69 para

---

<sup>3</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del siete (07) de febrero de dos mil tres (2003), Rad. N° 19343. M.P. LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ.



finiquitar el contrato, por la celebración sucesiva de vínculos que reñían con la legislación laboral.

Seguidamente liquidó la indemnización del art. 64 del CST, en concreto la señalada para el contrato laboral a término indefinido, con un salario de \$1.500.000 y 117.5 días, computando un valor total de \$5.875.000, que debía ser indexado al momento del pago.

#### **4. RECURSO DE APELACIÓN**

Ambas partes litigiosas censuraron la decisión de primer grado. La parte demandante le endilgó inobservar el principio de la realidad sobre las formas, al momento de dirimir el punto sobre la aparente renuncia del contrato trienal suscrito por las partes. Preciso de que no se trató de un mutuo acuerdo, en tanto que la testimonial era clara en las presiones ejercidas por la compañía para que dimitiera del vínculo comentado. Alegó que la firma inmediata de un nuevo convenio de duración anual, y la inexistencia de una dimisión de la trabajadora eran indicativos de los medios del empleador para darle la apariencia a un verdadero acuerdo voluntario entre las partes. Según el abogado censor, la dimisión de mutuo acuerdo fue utilizada para restarle antigüedad al servicio, más cuando se utilizaron engaños de una prórroga de la sujeción anual, supuestos que no pueden admitirse bajo una aplicación de la primacía de la realidad sobre las formas.

La parte demandada acusó a la decisión de ignorar la solución de continuidad entre los diferentes contratos allegados al plenario. La apoderada recurrente aseveró desconocer las razones por las cuales se sustituía la naturaleza del contrato a término fijo suscrito por las partes, insistiendo en que el mismo jamás podía mutar en indefinido. Describió con apego al art. 46 del CST que la contratación a término fijo podía ser renovada indefinidamente, pero que dicha facultad no debía entenderse como obligatoria hacia el empleador. Agregó que discurría válida la modalidad de liquidación anual del contrato de trabajo, para posteriormente celebrar un nuevo acuerdo de voluntades, en tanto que no era predicable la tesis de la causa del objeto jurídico predicable en los contratos a término indefinido.

De esta forma, la censura le atribuyó a la decisión de primer grado, una alteración indebida de la contratación a término fijo, puesto que siempre existió la certeza de su duración, es decir, de sus extremos laborales y en ese sentido, una vez culminado cada uno, nunca se acordó el cambio de su naturaleza a indefinida.

#### **4.1. TRASLADO EN SEGUNDA INSTANCIA PARA PRESENTAR ALEGACIONES CONFORME A DECRETO 806 DE 2020.**

En auto del 07-may-2021 se dispuso correr traslado para que las partes presentaran sus alegaciones en segunda instancia conforme al art. 15 del D.L. 806-2020, según la constancia secretarial del 08-jun-2021, se rindieron conclusiones finales por ambas partes procesales.

**4.1.1. TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A.:** Requirió la absolución de los numerales 1, 2, 4 y 5 de la decisión confutada, mencionando en extenso el contenido del art. 46 del CST. Argumenta que el *a quo* no podía desconocer que durante la relación laboral se suscribieron siete contratos de trabajo a término fijo, contando cada uno con su respectivo periodo de interrupción. Lo anterior acorde a los preavisos que se allegaron al expediente, así como las liquidaciones del dossier.

Planteó que el contrato de trabajo a término fijo siempre será a término fijo hasta cuando las partes convengan lo contrario. De ahí que las partes siempre tuvieran certeza de su plazo, término en donde el empleador puede o no optar por renovarlo, aun cuando subsistan las causas que lo originaron. Concluye que la naturaleza temporal de la contratación en comento no puede mutar, por el simple hecho de que las partes decidan suscribir varios contratos por el mismo término, pues lo único que se impone en apego a la norma, es que su término de duración no exceda los tres años.

Bajo este entendido, estimó que indistintamente del manejo o tratamiento que se le dé al contrato, y sin importar si se liquida bien o mal, siempre será un contrato de trabajo a término fijo. Que la relación laboral terminó por la finalización del tiempo pactado en cada uno de los contratos, lo que conduce a la inexistencia del contrato a término indefinido declarado por la decisión de primer grado. Concluyó que de ningún modo se configuró un despido injustificado, sino la expiración del plazo fijo pactado, amparado bajo una causal legítima prevista para la terminación del contrato de trabajo. Aserción que razonó armónica con la prueba documental, conduciendo al fracaso del pago indemnizatorio ordenado en la sentencia objeto de alzada.

**4.1.1. SOLANGE CALDERÓN GARZÓN:** Es su discernimiento que si se presentaron las actuaciones que configuraban acoso laboral. Indica que la promotora fue víctima del acoso impartido por el señor RAMIRO DÍAZ, en su calidad de gerente del TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A., al referirle la

renuncia del convenio trienal por consecuencias de tipo penal. Conducta que también fue ejecutada por el resto de los directivos, en especial el señor ARMANDO CUELLAR, como lo declararon los diferentes testigos.

Insistió en que estas presiones conllevaron a que la accionante renunciara al contrato de trabajo de duración trienal, a pesar de que dicho documento contiene diversas falencias en cuanto a sus datas, y que inmediatamente se suscribió un convenio de duración anual. Afirmó que los medios probatorios definen claramente los extremos temporales de la relación laboral que terminó el 31-dic-2016, pero que legalmente tendría que existir hasta el 15-oct-2018.

Del mismo modo, replicó los argumentos del empleador para censurar la decisión de instancia, definiendo que dicha hermenéutica atentaría contra el derecho de los trabajadores a una estabilidad laboral que se alcanza una vez superado el periodo de prueba. En todo caso, repitió los presuntos actos de acoso laboral y posición dominante de la sociedad convocada, solicitando la reforma de los extremos temporales declarados en el fallo de primer grado, con un extremo final al 15-ago-2018, con todas las pretensiones solicitadas en la demanda principal.

## **5. CONSIDERACIONES**

### **5.1. PROBLEMA JURÍDICO**

Teniendo en cuenta las materias objeto del recurso de apelación, son dos los problemas jurídicos que deberá resolver la Sala: (i) Si incurrió en yerro fáctico y sustancial el *a quo*, en la valoración de las pruebas que la condujeron a declarar un solo contrato laboral de carácter indefinido y; (ii) si erró al momento de valorar las presuntas circunstancias de acoso laboral, en la renuncia del contrato trienal pretendido por la parte actora.

### **5.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO**

La Sala estudia el juicio de contrato realidad, atendiendo a los argumentos de apelación planteados por las partes contra la sentencia de primer grado, que declaró una sola relación patronal de naturaleza indefinida. En esa medida, con fundamento en el inciso segundo del art. 328 del CGP, el Tribunal resolverá sin limitaciones, aunque sin emitir pronunciamiento sobre los argumentos planteados por la demandante en el escrito de alegatos de conclusión relativos a los extremos temporales, pues estos cargos no fueron esbozados en el recurso de apelación.

### **5.2.1. SOBRE LA NATURALEZA DEL VÍNCULO EJECUTADO.**

El contrato de trabajo implica una relación jurídica, por medio del cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios personales a otra denominada empleador, bajo la continua subordinación de la segunda y mediante una remuneración. Las reglas y principios desarrollados en los arts. 2 y 3 del D. 2127 de 1945 revelan sus elementos esenciales: la actividad personal del trabajador, la subordinación respecto del empleador, y el salario; ultimando con el principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

La subordinación es el elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo. La doctrina Constitucional ha entendido tal componente como un poder jurídico de titularidad del empleador, para dirigir la actividad del trabajador. Las órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos son sus expresiones más típicas. La manera como el trabajador debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones en pro de objetivos empresariales, y el poder disciplinario patronal, son sus características diferenciadoras de las demás relaciones del tráfico jurídico.

Para su prueba, el ordenamiento jurídico laboral colombiano, ha establecido en el artículo 24 del CST., la siguiente presunción: *“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*. Corresponde lo anterior a una medida de condescendencia probatoria en favor del trabajador, como una forma de equiparar en el escenario judicial la notoria desigualdad que en el seno de la sociedad existe frente al empleador, y como una manera de evitar la imposición de cargas mayores a quien acude a la jurisdicción luego de padecer el desconocimiento de sus garantías laborales.

En virtud de la citada presunción legal, para establecer la existencia de un contrato de trabajo, corresponde a la parte demandante acreditar únicamente la prestación personal de una actividad o servicio. No obstante, para lograr el éxito judicial, es imprescindible que también se prueben los extremos temporales dentro de los cuales se ejecutó el contrato, el monto del salario, la jornada de trabajo y las demás circunstancias accidentales que se aleguen.

Por su parte, la presunción comentada conlleva a un deber probatorio a cargo de la demandada. Si se controvierte la existencia de una relación de trabajo, le corresponde a ésta convencer al juzgador mediante pruebas, de que no concurren los tres elementos del contrato laboral, por lo que debería, según cada caso,

demostrar que no se dio la prestación personal del servicio, o que no existió una continuada subordinación laboral, según cada situación particular.

De otro lado, para esta Corporación no es desconocida la naturaleza temporal del contrato a término fijo. Es cristalino que dicho acuerdo de voluntades no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces<sup>4</sup>. Y del mismo modo, su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST.

Con todo, ha sido advertido por la jurisprudencia laboral que esa libertad de elegir la modalidad contractual no es absoluta para el empleador, en la medida en que ella no puede servir de mecanismo para desconocer los derechos de los trabajadores. La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL4095-2020<sup>5</sup>, que reiteró las SL806-2013 y SL814-2018, ha impuesto el deber al juez del trabajo de examinar si materialmente existió **unicidad en el contrato de trabajo** o no, para de allí extraer todas sus consecuencias, porque no en pocas ocasiones se han adoptado estas prácticas con ánimo defraudatorio. Al respecto se explicó:

*“Por ello, en conclusión, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, 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 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 meramente formal, de manera que sirve como mera estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador.”.*

El análisis realizado sobre el cardumen probatorio, conduce a concluir, al igual que lo consideró el juez de instancia, que se presentó la unicidad en el contrato de trabajo, por lo que el empleador no podía beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. En efecto, revisada las documentales encuentra la Sala que la accionante suscribió sendos contratos de trabajo a término fijo con el TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A. así;

---

<sup>4</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencias del 25 sep. 2003, rad. 20776, y del 5 may. 2006, rad. 27034.

<sup>5</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL4095-2020. M.P. SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO.

N°	CONTRATO	DESDE	HASTA	FOLIOS
1	Contrato Laboral a término fijo inferior a un (1) año.	16/08/2011	31/12/2011	44-45
2	Contrato Laboral a término fijo a un (1) año.	01/01/2012	31/12/2012	47-48
3	Contrato Laboral a término fijo a un (1) año.	01/01/2013	31/12/2013	49-50
4	Contrato Laboral a término fijo a un (1) año.	01/01/2014	31/12/2014	52-53
5	Contrato Laboral a término fijo a un (1) año.	01/01/2015	15/10/2015	54 a 57
6	Contrato Laboral a término fijo a tres (3) años.	16/10/2015	31/10/2015	58 a 61
7	Contrato Laboral a término fijo a un (1) año.	01/01/2016	31/12/2016	62 a 68

De ellos se evidencia que el cargo para el cual fue contratada siempre fue como Secretaria Ejecutiva y Gestión de Calidad, en armonía con la propia certificación (fl. 23) emitida por el empleador que refiere que *“presta sus servicios para esta entidad desde el 15 de agosto de 2011 hasta la fecha [28-nov-2016] mediante contrato a término fijo a un año, desempeñando el cargo de **Secretaria Ejecutiva y Gestión de Calidad.**”*. Además, de ellos se desprende que la entidad demandada empleaba los contratos y sus preavisos para liquidar a la trabajadora sin justificación alguna, y nuevamente la vinculaba sin interrupciones. En estos términos, el Tribunal no desconoce la validez de los contratos a término fijo ni la posibilidad de contratar obras o servicios a través de los mismos, sólo que, dichas formas no pueden ser utilizadas para eludir los derechos patronales, pues debe dársele primacía a la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (Art. 53 Constitucional). La realidad procesal constata que el empleador irrumpió en la continuidad de la relación laboral sin respaldar su decisión ya que, como se advirtió, la actora volvía siempre a la misma área contratada por un periodo de casi seis años.

Atendiendo lo anterior y retomando la acusación del empleador, para tratar de acreditar una interrupción que quiebre la unicidad contractual, se enfila el desconocimiento de los diferentes preavisos y liquidaciones militantes en el dossier. Como lo enseñó la sentencia SL5595-2019<sup>6</sup> *“la significativa y considerable solución de continuidad impide que pueda predicarse la unicidad contractual”*, empero al prohijar lo adocinado en la última providencia de las citadas, determinó que las *“interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral”*.

<sup>6</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5595-2019. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

De acuerdo con lo explicado, en la situación bajo examen, el recurrente se equivoca al atacar la unicidad de la relación por la vía simplemente formal, en tanto que no emprende el necesario proceso de confrontación para acreditar el yerro, máxime que el punto de los extremos temporales de la prestación del servicio no fue objeto de disenso alguno, de los que naturalmente se derivaba la continuidad del nexo. En cualquier caso, únicamente los documentos denunciados no nos persuaden de la intención de finiquitar el contrato, por la potísima razón de que la entidad siempre contó año a año con los servicios de la promotora, puesto que debe prevalecer la realidad sobre las formas.

En suma, las evidencias recaudadas acreditan con certeza la existencia de una unicidad contractual, resultando forzoso colegir que se regía por las disposiciones que gobiernan el contrato de trabajo a término indefinido, tal como acertadamente lo sostuvo el juez de primera instancia. Asimismo, al no estar demostrado que la celebración de los contratos a término fijo obedeciera a un cambio real en el objeto de la relación, o en sus condiciones, no puede dársele validez, y de contera, persiste la vinculación indefinida primigenia. Por lo expuesto, la decisión apelada se mantiene incólume en lo pertinente.

### **5.2.2. ACOSO LABORAL Y CONTRATO REALIDAD.**

El acoso laboral se define como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Art. 2 Ley 1010 de 2006).

Ante todo es un procedimiento especial<sup>7</sup>, en donde el juez laboral puede deducir los efectos que de ella puedan surgir, como la ineficacia del despido. Pero insístase que el tema no puede resolverse a través de un proceso ordinario, sino especial y en tal medida, no es viable pedirlo en esta misma acción (CSJ, SL429-2021). Por ello de entrada se advierte que se desestimarán los argumentos relacionados con el acoso laboral alegado por la demandante, toda vez que no se acreditó en el proceso la verificación por parte de la autoridad competente de la ocurrencia de los hechos

---

<sup>7</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL194-2021. M.P. OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA.

puestos en su conocimiento, porque la promotora mostró una falta de interés frente al cumplimiento del trámite señalado en el art. 11 de la Ley 1010 de 2006.

Sobre el particular, el máximo juez laboral ha destacado que para la procedencia de la garantía prevista en la norma acusada es indispensable la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente. En reciente providencia, la Corporación recordó:

*“El objeto principal de la ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella, conforme a su artículo 1º, consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.*

*Del mismo modo los artículos 7 y 8 de la citada ley, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso. Del mismo modo, los artículos 9 y 10 ibídem aluden a las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias del acoso laboral, procedimientos que gozan de la garantía consagrada en la norma denunciada, esto es, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que como se dijo, prohíbe dar por finalizado el vínculo laboral en un lapso de protección de seis (6) meses siguientes a la petición o queja, respecto de la víctima de acoso laboral que hubiere ejercido tales procedimientos «preventivos, correctivos y sancionatorios».*

*Ahora bien, al descender al asunto a juzgar y comenzando por lo planteado en el segundo cargo, en el que se endilgó errores jurídicos, observa la Sala, que el Tribunal al interpretar el texto del citado numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, coligió que «consagra una protección especial a favor de la víctima por acoso laboral, para que en caso de que sea despedida o destituida en represalia por las quejas o denuncias que para el efecto presente, dicho despido se tenga por ineficaz», adicionalmente y de cara al condicionamiento contenido en la parte final de dicho numeral 1, infirió que para que opere esa protección la autoridad administrativa o judicial deben verificar la efectiva ocurrencia de los hechos denunciados.*

*La censura hizo consistir el desvío interpretativo del fallador de alzada, en que tal preceptiva no exige la calificación de acoso laboral por parte de la autoridad competente administrativa o judicial, para que pueda operar la protección legal allí prevista, porque el fin de esta normativa no es otro que evitar que se tomen represalias contra los trabajadores que interponen las quejas o denuncias de acoso, con independencia de que la actuación culmine con una sanción o no. Además, sostuvo que al impartirse la aprobación a la conciliación que los implicados acuerden, el Inspector de Trabajo debe entrar a verificar los hechos de acoso, como en este caso aconteció.*

*Visto lo anterior, la razón está de parte del Tribunal y no de la recurrente, habida cuenta que el entendimiento dado en la segunda instancia a la disposición legal cuestionada no va en contravía de la verdadera inteligencia de esa disposición legal, y por el contrario, se avine a su alcance como a su genuino y cabal sentido.*

*En efecto, como lo puso de presente la alzada, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia.*

*Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibídem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral.*

*En lo que si le asiste razón a la censura, es que para que opere la citada protección, no se necesita que se impongan sanciones a los autores del acoso laboral, dado que esa garantía de estabilidad como antes se explicó, también se le brinda a quien ejerza los procedimientos preventivos o correctivos. Pero ello no implica, que el Tribunal hubiera cometido un yerro jurídico, por cuanto la decisión de no declarar la ineficacia del despido de la demandante, obedeció más a que en el plenario no encontró acreditadas las conductas de acoso con la debida verificación o calificación, que es lo que a continuación se analizará en el ataque dirigido por la vía indirecta o de los hechos. (subrayas fuera del texto).”<sup>8</sup>.*

Conforme al anterior criterio jurisprudencial, se concluye que para que se configure la protección a que alude la ley de acoso laboral es necesario que la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos constitutivos de tal conducta.

De todos modos, a pesar de que el apelante aduce que no se valoró el contrato de duración trienal (fls. 58 y 59), documento que no fue tachado ni controvertido por las partes en donde a su juicio se demuestra que la indemnización debió computarse hasta el 15-oct-2018; resulta claro que aquel pacto escrito no evidenció la realidad de lo acontecido. Como se explicó a lo largo de esta decisión, todos los contratos fueron un simple ropaje utilizado por el TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A. para negarle unicidad al nexo patronal.

Así lo confirmaron las declaraciones rendidas en el juicio de primer grado. RAHDA HERMOSA CAMACHO<sup>9</sup> dijo que *“inicialmente como gerente uno siempre busca que la persona tenga la idoneidad en los cargos, y siempre busca que los contratos sean de un año, se liquidan y si vemos que la prestación del servicio requiere nuevamente el personal, pues se vuelve a realizar los contratos por el término de un año...”*. DANIELA ALEJANDRA RIVERA VANEGAS<sup>10</sup>, DIANA CAROLINA MACÍAS RODRÍGUEZ<sup>11</sup>, y ANSELMO NIÑO<sup>12</sup> insistieron sobre la contratación *“continua”* o *“anual consecutiva”* a la que fue sometida la convocante. Y para este Colegiado no son admisibles los dichos de SUSANA TORRES CASTAÑEDA<sup>13</sup>, en cuanto a que

<sup>8</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL058-2021. M.P. IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ.

<sup>9</sup> Fl. 241 Min: 08:00 -del C.Prinpal.

<sup>10</sup> Fl. 241 Min: 08:00 -del C.Prinpal.

<sup>11</sup> Fl. 241 Min: 32:55 -del C.Prinpal.

<sup>12</sup> Fl. 241 Min: 01:24:00 -del C.Prinpal.

<sup>13</sup> Fl. 241 Min: 01:01:00 -del C.Prinpal.

ya no se requería el perfil profesional de la promotora para el cargo, toda vez que sus afirmaciones no encuentran sinergia con ninguna prueba allegada al dossier.

De ahí que acoger tal postura de la accionante sería rendir un engeguedo culto a lo que se plasma en el papel, lo cual está proscrito en nuestro sistema de libre convencimiento del juez. En este punto debe advertirse que si bien, nuestro derecho laboral es eminentemente protector de los trabajadores, y en virtud de ello se busca reducir la brecha material a la que éstos se ven abocados, a través de una serie de principios y prerrogativas, vr.gr. favorabilidad, *in dubio pro operario*, presunción de laboralidad, condición más beneficiosa, irrenunciabilidad, **y el de primacía de la realidad sobre las formas**. Es criterio de la Sala que éste último principio (*primacía de la realidad*), no tiene aplicabilidad exclusiva y excluyente en el sentido de que sólo pueda favorecer al trabajador, sino que como de su propio tenor se extrae: con dicho principio no se pretende beneficiar a una u otra parte en un litigio laboral, sino que con él se persigue dar preponderancia a la verdad, a la realidad. Otra cosa es que en el mundo del trabajo sea común que los dueños de los medios de producción busquen encubrir vínculos laborales bajo el ropaje de figuras jurídicas distintas, lo cual genera entonces que, en la práctica, usualmente sea el trabajador quien más se beneficie de la primacía de la realidad, no obstante, se insiste, aquel principio constitucional no persigue el favorecimiento específico de un sujeto procesal, sino, que la “*verdad*” obtenida en un proceso judicial refleje con la mayor aproximación posible la realidad material de un conflicto, lo cual va ligado a la concepción del valor justicia, como fin esencial y último del derecho.

En este sentido, el argumento del recurrente frente a la no valoración del convenio denunciado, de alguna manera sugiere a la jurisdicción que desconozca una realidad diamantinamente explicada por los diferentes declarantes y las demás pruebas, para que en su lugar, se otorgue mayor preponderancia a lo que las formas jurídicas evidencian, lo cual, resulta inadmisibile por lo ya explicado, por lo que la censura no florece.

### **5.2.3. CONDENAS.**

**Indemnización por despido injusto (Art. 64 CST):** Para tal fin, no se discute el salario ni los extremos temporales dispuestos por el *a quo*. Empero, este Colegiado estima errática la liquidación dispuesta por el juzgador, pues efectuada por la Sala la misma se computa en un valor de **\$ 5.877.778**, según se verifica en el siguiente cuadro:

<b>INDEMNIZACIÓN DESPIDO INJUSTO</b>					
	<b>AÑO</b>	<b>MES</b>	<b>DÍA</b>	<b>Tiempo Laborado en:</b>	
				<b>Días</b>	<b>Años</b>
Fecha de Liquidación:	2016	12	31		
Fecha de Ingreso:	2011	8	16	<b>1.936</b>	<b>5,38</b>
Ingreso Mensual:	\$ 1.500.000				
Ingreso Diario:	<b>\$ 50.000</b>				
Indemnización primer año	<b>\$ 1.500.000</b>				
Indemnización años adicionales:	<b>4,38</b>	<b>\$ 4.377.778</b>			
<b>Total Indemnización:</b>	<b>\$ 5.877.778</b>				

Además, resulta pertinente recordar que según la posición actual de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, (Sentencias SL359 de 2021 (Rad. 86405, SL815 de 2021 (Rad. 86024) y SL997 de 2021 (Rad. 80548), el juez del trabajo tiene la potestad de aplicar la indexación de las condenas de manera oficiosa, pues tal corrección monetaria pretende impedir que los créditos representados en dinero pierdan su poder adquisitivo por el fenómeno inflacionario, en procura de que la obligación se satisfaga de manera completa e integral.

Así las cosas, se ordenará la indexación de la indemnización aquí dispuesta por valor de **\$ 5.877.778**. El citado concepto se reconocerá hasta el 15-mar-2022, valor actualizado que asciende a la suma de **\$7.192.421**, sin perjuicio de lo que se cause hasta el cumplimiento efectivo de la obligación, como se muestra en la **TABLA ANEXA N° 1** de este proveído. Por tanto, deberá modificarse en tal sentido al fallo de primera instancia proferido en este proceso, que ordenó a la entidad demandada pagar un saldo inferior al debidamente calculado en esta instancia.

## 6. COSTAS

Vistas las resultas del proceso y atendiendo lo dispuesto en el artículo 365 del CGP, aplicable a asuntos laborales en virtud de la remisión expresa del artículo 145 del CPTSS, se condenará en costas a la parte demandante y demandada, ante la improsperidad de la alzada

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## 7. RESUELVE

**PRIMERO. – MODIFICAR** el ordinal **SEGUNDO** de la sentencia del 30-jul-2018 emitida por el Juzgado 1° Laboral del Circuito de Neiva, el cual quedará así:



**“SEGUNDO: CONDENAR** al TERMINAL DE TRANSPORTES DE NEIVA S.A. a pagarle a SOLANGE CALDERÓN GARZÓN, la suma de \$ 7.192.421, sin perjuicio de lo que se cause hasta el cumplimiento efectivo de la obligación, por concepto de despido sin justa causa.”

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada.

**TERCERO: CONDENAR** en costas a la parte demandante y demandada, ante la improsperidad de la alzada.

**CUARTO:** Vuelvan las diligencias al Juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE

**EDGAR ROBLES RAMÍREZ**

  
**ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**  
**LUZ DARY ORTEGA ORTIZ**

COP.\_\_\_\_ FOLIO\_\_\_\_ SENTENCIAS LABORALES



INDEXACIÓN				
	AÑO	MES		
Fecha Final:	2022	02	IPC - Final	115,11
Liquidado Desde:	2017	01	IPC - Inicial	94,07
Capital:	\$ 5.877.778			
<b>VALOR ACTUALIZADO</b>	<b>\$ 7.192.421</b>			

**Firmado Por:**

**Edgar Robles Ramirez**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Luz Dary Ortega Ortiz**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Ana Ligia Camacho Noriega**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 003 Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

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

Código de verificación:

**9b6d35375f6c4c7ea9f6bcb169c9d592a00342fdd1f04172fcab912e61870deb**

Documento generado en 15/03/2022 01:02:38 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente**

**URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**