

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE POPAYAN

- SALA LABORAL-

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA.

Popayán, diecinueve (19) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Vencido el término de traslado concedido a las partes para presentar por escrito alegatos de conclusión y dando aplicación a lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, le corresponde a la Sala entrar a resolver el recurso de apelación instaurado por el apoderado de la parte demandante contra la sentencia No.24 de fecha 17 de marzo de 2023 proferida por la Juez Primero Laboral del Circuito de Popayán ©, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, adelantado por el señor **JOSE FABIAN TERRIOS QUINTANA** contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CAUCA-COMFACAUCA**. Asunto radicado bajo la partida No.19-001-31-05-001-2021-00075-01.

SENTENCIA

1. ANTECEDENTES

1.1. Como antecedentes fácticos y procesales relevantes, se tienen los contenidos en la demanda contenida en el expediente digital, a partir de la cual la parte demandante pretende que:

1.- Se declare bajo la primacía de la realidad la existencia de la relación laboral mediante contrato a término indefinido entre

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

Comfacauca y el señor José Fabian Terrios Quintana, la cual estuvo vigente entre el 8 de octubre de 1997 y el 31 de diciembre de 2020.

2.- Se declare que la relación fue terminada sin justa causa por el empleador.

3.- Se condene en consecuencia, a la Caja demandada al pago de la indemnización del art.64 del CST, a la indexación de la liquidación de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa y a las costas procesales. Subsidiariamente solicita condenar a la demandada a pagar perjuicios morales.

1.2. Por su parte, una vez notificada del auto admisorio de la demanda, la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CAUCA-COMFACAUCA**, al ejercer su **DERECHO DE CONTRADICCIÓN**, con la contestación de la demanda, manifestó no ser ciertos los hechos de la demanda, aceptando solamente que antes de la terminación de la última prórroga notificó al demandante la decisión de no prorrogar el contrato. Se opuso a las pretensiones formuladas en su contra, y formuló las excepciones de fondo de *“Prescripción”, “Inexistencia de las obligaciones a cargo de la demandada”, “buena fe” y “las demás que se encuentren probadas”*.

1.3. Una vez surtidas las audiencias de trámite correspondientes a la primera instancia, la A quo, en audiencia pública llevada a cabo el 17 de marzo de 2023, procedió a dictar sentencia, en la cual resolvió: (i) **NEGAR** las pretensiones de la demanda y, en consecuencia, absolver de todos los cargos a la **CAJA DE COMPENSACIÓN DEL CAUCA – COMFACAUCA**. (ii) **DECLARAR PROBADAS** las excepciones de **INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES A CARGO DE LA DEMANDADA y COBRO DE LO NO DEBIDO** formuladas por el apoderado judicial de la **CAJA DE**

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

COMPENSACIÓN DEL CAUCA – COMFACAUCA. (iii) **CONDENAR** en costas al señor **JOSÉ FABIÁN TERRÍOS QUINTANA**, de acuerdo con lo previsto en el artículo 365 del CGP, y se estiman como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, a favor de la **CAJA DE COMPENSACIÓN DEL CAUCA - COMFACAUCA.** (iv) Declarar que no prospera la tacha formulada contra la testigo **DOLLY ANTONIA MÉNDEZ.** (v) Contra la presente decisión procede el recurso de apelación para ser resuelto por la Sala Laboral del Distrito Judicial de Popayán, de conformidad con el artículo 66 del CPTS. (vi) **CONSULTAR** la presente providencia, de conformidad con el artículo 69 del CPTSS, por haber sido totalmente adversa a la parte demandante.

Como fundamento de la decisión señala la A quo que el contrato laboral suscrito entre las partes a término fijo a la luz de las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y a la luz de la jurisprudencia, no es posible considerar que haya mutado a la modalidad de contrato a término indefinido.

Destaca que en la legislación laboral colombiana existen diferentes clases de contratos, entre las cuales se encuentra la modalidad de contrato a término fijo, el cual está regulado en el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo y según dicha norma, los contratos a término fijo pueden ser renovados indefinidamente con el límite temporal de no ser inferior a 1 año después de la cuarta prórroga, y legalmente no existe disposición que permita hacer una interpretación extensiva a lo que el legislador plasmó, en tanto no existe fundamento legal para concluir que la suscripción de sucesivos contratos laborales a término fijo conlleve a que la modalidad mute, es decir, cambie o se transforme y se convierta en un contrato a término

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

indefinido, como se pretende por la parte actora, pues la norma es clara al indicar que la renovación de esta clase de contratos a término fijo puede darse de manera indefinida.

Considera que existe reiterada jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual ha sido pacífica en señalar que independientemente de la cantidad de veces que un contrato a término fijo sea prorrogado, conservará esa modalidad, siendo posible su prórroga de forma indefinida de acuerdo con el artículo 46 y su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no puede ser asimilable a un despido, pues constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Indica que sobre la terminación del último contrato laboral, se dio conforme lo plantea la parte demandada con el correspondiente preaviso, teniendo en cuenta que las partes habían suscrito el contrato laboral a término fijo el 8 de octubre de 1997 que iba inicialmente hasta el 31 de diciembre del mismo año, pero luego suscribieron una prórroga que modificó el plazo contractual, ampliándolo hasta diciembre de 1998 y conforme aparecen las pruebas documentales, específicamente en el archivo número 9 de la contestación de la demanda, aparece el contrato inicial suscrito por las partes y la prórroga inicial que extendió el contrato hasta el 31 de diciembre de 98, luego otra prórroga que extendió el contrato hasta el 31 de diciembre del 99 y sucesivamente, en tanto a finales de cada mes de diciembre se fue prorrogando el contrato de trabajo por el término de 1 año, apareciendo la adición o la prórroga de los contratos, suscrita por el por el director administrativo de Comfacauca y por el trabajador, documentos a los cuales tuvo acceso la parte demandante cuando se

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

incorporó la prueba documental aportada con la contestación de la demanda.

Destaca que para que se pueda dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo se debe contar con el cumplimiento de las exigencias legales, siendo la primera de ellas que conste por escrito, requisito que se cumple porque el contrato de trabajo a término fijo, está por escrito y así aparece en la prueba del archivo número 9 del expediente digital y adicionalmente, se tiene que inicialmente el contrato de término fijo se suscribió desde el 8 de octubre 97 hasta el 31 de diciembre del 97, es decir, que su plazo resultaba inferior a 1 año, pero con posterioridad las prórrogas que se fueron suscribiendo desde el 26 de diciembre de 1997 se pactó la duración por el término de 1 año en cada una de estas prórrogas, se prorrogó desde 1997 hasta 1998 y sucesivamente, cada 31 de diciembre se vino prorrogando el contrato y así sucedió hasta el año 2019, en tanto que la prórroga del contrato se debía suscribir máximo hasta el 31 de diciembre, pero sucedió que el 31 de diciembre del 2020 no se renovó el contrato.

Sostiene que con la contestación de la demanda Comfacauca, aportó la comunicación de fecha 25 de noviembre del año 2020, suscrita por la jefa del Departamento de Desarrollo Institucional de Comfacauca en la cual le informa al señor Terríos Quintana que su contrato a término fijo no sería prorrogado, documento que además cuenta con la firma del demandante y que no fue tachado de falso en la debida oportunidad procesal, por tanto el preaviso de que trata de numeral primero del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo fue presentado ante el trabajador en la oportunidad exigida por la norma, es decir, antes de que venciera el término del plazo fijo pactado, que

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

vencía el 31 de diciembre del 2020 y la comunicación escrita le fue entregada el 25 de noviembre del año 2020, con lo cual se da cumplimiento a la norma.

Destaca que los testimonios de los señores Luis Antonio Ortega y Héctor Hernán Medina quienes se desempeñan en Comfacauca en el cargo de auxiliar de suministros y han sido compañeros del señor José Fabián Terrios desde tiempo atrás, no ofrecen al despacho ninguna duda, son espontáneos y tienen conocimiento de los hechos acontecidos con el trabajador José Fabián Terrios Quintana, más sin embargo, no resultan útiles para desvirtuar la prueba documental de que Comfacauca sí cumplió con las exigencias legales para dar por terminada la relación de trabajo.

Considera que la indemnización de perjuicios morales, se da pero frente a la existencia de un accidente de trabajo, de una enfermedad profesional, eventos que no fueron ni siquiera indicados en los hechos de la demanda y tampoco fueron demostrados con las pruebas legalmente aportadas al proceso, ni mucho menos los testigos refirieron alguna existencia de enfermedad profesional del demandante y ni siquiera obra en el expediente prueba documental de su historia clínica como para analizar ese punto en particular, lo que significa que dentro del proceso laboral no se pueda solicitar el resarcimiento de los daños morales causados con ocasión de un despido sin justa causa, que es lo que reprocha la parte demandante, de tal manera que con la declaración de la señorita Diana Lucía Terrios Flor, hija del demandante quien narra claramente cómo lo afectó el despido al punto que su relación o vida familiar con su esposa se vio truncada, no es suficiente para condenar en perjuicios a Comfacauca, que dio por terminada la relación laboral por expiración

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

del plazo fijado y no se probó de ninguna manera una intención del empleador de causarle un perjuicio al trabajador o de menoscabar su integridad moral.

Aduce que respecto de la tacha formulada frente a la declaración de la señora Dolly Antonia Méndez Prado por la parte demandante, quien indica que por la vinculación que tiene la señora con la empresa demandada existen vicios en la imparcialidad de la declarante, no está suficientemente acreditada la falta de imparcialidad de la declaración y por lo tanto no prospera la tacha porque la simple vinculación de la testigo con la empresa demandada no afecta su parcialidad y lo mismo hubiera podido predicarse de los testigos de la parte demandante, Héctor Hernández Medina y Luis Antonio Ortega, quienes también trabajan en Comfacauca.

Inconforme con esta decisión, el apoderado judicial de la parte demandante formuló **RECURSO DE APELACION**, de la siguiente manera:

1.4.1. De la apelación de la parte demandante:

La parte demandante apela y sustenta su recurso solicitando se revise la situación fáctica del proceso y se revoque totalmente la sentencia desfavorable a las pretensiones y no ha sido estudiada de una manera estricta y detallada en cuanto a las pruebas que obran dentro del expediente y el marco jurídico que rige la materia. Destaca que el artículo cuarto de la Constitución Política establece que la Constitución es norma de normas, y en todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley, y otra norma jurídica se aplicarán las disposiciones constitucionales como bien lo ha manifestado la Corte

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

Constitucional y las diversas altas cortes en su materia, además la excepción de inconstitucionalidad como control difuso pretende regir o estudiar situaciones concretas que vulneran derechos fundamentales, como sucede en la presente situación.

Indica que, si bien la legislación otorga un aval para la suscripción de contratos a término fijo como una modalidad precisamente contractual, tal cual, como se manifestó en sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Sala Laboral del 2796 de 2022, esta situación no puede contribuir a la vulneración de garantías laborales de los trabajadores anotando también que 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 garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores. Y 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 allí extraer todas sus consecuencias, estableciendo precisamente el artículo 53 de la Constitución Política como garantía el que la materialidad, la realidad, prima sobre la formalidad.

Informa que si bien, conforme a lo pedido se allegó al expediente los diversos contratos laborales a término fijo año a año suscritos con el demandante, como la información de prórroga y, en última, la información de no prórroga del último contrato laboral a término fijo para el año 2020, esto es una situación meramente formal, pues conforme a lo que obra dentro del expediente y las pruebas testimoniales practicadas se puede entrever que evidentemente la relación laboral fue una sola y por lo tanto, en realidad lo que se presentó conforme al principio de primacía de la realidad sobre las

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

formalidades y de la estabilidad en el empleo como bien lo manifestaron los testigos que fueron llamados por esta parte el señor Luis Antonio Ortega y el señor Héctor Hernán, aún con la señora Dolly, testigo llamada por la contraparte, es que el demandante, José Fabián Terrios, prestó sus servicios de una manera adecuada y si bien es cierto, es una obligación que le corresponde conforme el ordenamiento jurídico laboral, esto nos deja ver que por 22 años, dos meses y 24 días su trabajo se realizó en realidad de manera continua e ininterrumpida por lo tanto, en realidad lo que se presentó fue un contrato de trabajo a término indefinido, aún más cuando dentro de la certificación que allega Comfacauca por solicitud del despacho, se evidencia que hay contratación en el cargo que estaba desempeñado el señor Terrios Quintana en las mismas condiciones y en la modalidad a término indefinido.

Ahora bien, obvia la señora juez que dentro de la historia laboral del demandante se encuentra registrado que la vinculación para con Comfacauca inicialmente no se presentó a partir del 8 de octubre del año 1997, sino mucho antes, desde el primero de agosto de 1996, lo que deja entrever, más aún que en realidad, la intención de Comfacauca entidad demandada era precisamente obviar o evitar la continuidad del vínculo laboral que pretendiera sostener la antigüedad del vínculo para con el demandante, con el fin de evitar o de evadir acreencias o derechos de tipo laboral.

Resalta que, en ese sentido, y conforme al precedente establecido por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en sentencia 8814, radicado 30846 del 21 de marzo de 2018, Magistrado Ponente Rigoberto Echeverri Bueno en donde se analizó una situación particular y en iguales términos, se está desconociendo precisamente

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

el precedente que se ha establecido en situaciones en donde mediante, aún con contratos laborales, se pretende disfrazar la verdadera intención por parte de las partes, como es la de suscripción de un contrato laboral a término indefinido, en este caso.

Aduce que, frente a la terminación del contrato de trabajo, si bien se ha aceptado que la terminación se dio por vencimiento del plazo, ello no es cierto, pues se puede entrever de la certificación que la misma entidad ha allegado al proceso que el cargo continuó en servicio y además así lo manifestó uno de los testigos, el señor Luis Antonio Ortega sobre que dicha vacante fue suplida por un funcionario de la entidad.

Manifiesta que, en atención a los perjuicios morales, precisamente estos devienen de la terminación injustificada del contrato de trabajo en tanto como lo manifestó la testigo Diana Lucía, él venía muy aferrado a su trabajo, pues lo venía ejerciendo, ejecutando en satisfactoria forma de la entidad, aun cuando es su deber. Y la terminación del contrato de trabajo ocurrió de manera injustificada, pues el servicio continuó en funcionamiento con relación al cargo que venía desempeñando el señor José Fabián Terrios como se ha probado dentro del proceso, los perjuicios inmateriales sí se efectuaron, al punto de que se ha materializado en un daño inmaterial. Solicita se estudie de manera detallada y minuciosa el presente proceso, las pruebas y los argumentos, para que se revoque la sentencia y se acceda a las pretensiones de la demanda.

1.5. Alegatos de conclusión: En este punto es importante resaltar que los alegatos no constituyen una oportunidad adicional

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

para cambiar o adicionar los fundamentos del recurso de apelación, por lo que la Sala sólo resolverá sobre los puntos objeto de apelación.

1.5.1. El apoderado del demandante no presentó alegatos de conclusión, según nota secretarial que antecede.

1.5.2. La parte demandada, presentó alegatos de conclusión de forma anticipada según nota secretarial que antecede, solicitando que la sentencia sea confirmada y se absuelva a la demandada de todas y cada una de las pretensiones, teniendo en cuenta que conforme lo demostrado y debidamente probado en el curso del trámite de primera instancia, la vinculación laboral del demandante fue a través de un contrato de trabajo a término fijo, del cual fue notificado de la no renovación en los términos del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo y ni para la fecha de terminación del contrato de trabajo, ni mucho menos para la fecha en que fue preavisado, el mismo presentaba alguna situación que permitiera considerarlo como una persona especial y legalmente protegida por algún tipo de estabilidad laboral reforzada, por lo que no existe protección alguna ni mucho menos impedimento para que la Caja hubiere notificado la no renovación de su contrato de trabajo y la misma se hubiere hecho efectiva.

Con fundamento en lo anterior, esta **SALA DE DECISION**, pasa a resolver el asunto en comento, teniendo en cuenta las siguientes,

2. CONSIDERACIONES:

2.1. COMPETENCIA: En virtud de lo consagrado en el artículo 66 del C.P.T.S.S., con la modificación incorporada por el artículo 10 de

la Ley 1149 de 2007, es esta Sala de Tribunal competente para conocer de la alzada propuesta por el apoderado judicial de la parte demandante, contra la sentencia enunciada en los antecedentes, por ser el superior funcional del Juzgado que profirió la decisión atacada, la cual además es susceptible del recurso de apelación, en virtud de lo normado en el artículo 66 del C.P.T.S.S., con la modificación incorporada por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007.

2.2. Es importante precisar que en virtud de lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, el recurso de apelación contra las sentencias dictadas en materia laboral, así como el grado jurisdiccional de consulta, en aquellos eventos en los que no se requiera del decreto y práctica de pruebas, se proferirá por escrito. En consecuencia, es este el fundamento normativo que en esta oportunidad aplica la Sala para resolver por escrito, el recurso de alzada ya mencionado.

2.3. PROBLEMA JURÍDICO: Para resolver el recurso de apelación, la Sala centrará su atención en determinar lo siguiente:

2.3.1. ¿Definir si en el presente proceso bajo el principio de primacía de la realidad sobre las formas, se debe acceder a declarar la existencia de una relación laboral mediante contrato de trabajo a término indefinido, como se solicita en la demanda e insiste la apelación?

2.3.2. ¿Determinar si hay lugar a declarar que la terminación del contrato de trabajo fue injustificada y solo en caso de ser afirmativa

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

esta respuesta, definir si hay lugar a condenar a la parte demandada por perjuicios morales?

TESIS DE LA SALA: Será la de confirmar la sentencia de primera instancia en tanto niega las pretensiones de la demanda ya que el contrato de trabajo a término fijo por más prorrogas que se hagan del mismo no muta a contrato de trabajo a término indefinido y su terminación se debió a una causa legal o forma normal de terminación del contrato conforme lo dispone el literal c) del artículo 61 del C.S.T., lo que de paso originó la negativa de los perjuicios morales reclamados, en tanto es la terminación injusta del contrato de trabajo, la que permite el análisis sobre la procedencia de la indemnización de perjuicios morales.

Para fundamentar la tesis de la Sala, se habrá de partir del hecho de que las partes reconocen el contrato de trabajo a término fijo celebrado inicialmente por un término inferior a un año y se acepta la existencia de prórrogas hasta el 31 de diciembre de 2019.

Obran dentro del archivo “009ContestaciónDemandaComfacauca” del expediente digital de primera instancia, los documentos contractuales que permiten obtener convicción de la fecha de vigencia del contrato, los documentos de prórroga contractual, otrosí al contrato de trabajo, carta de terminación del contrato de trabajo a término fijo, certificación laboral, comprobantes de pago, reportes de pago de aportes a seguridad social, liquidación final de acreencias laborales, certificado de personal de auxiliar de suministros para los años 2000 y 2001.

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

Se circunscribe entonces el asunto a determinar en primer lugar, si en realidad lo que se presentó fue un contrato de trabajo a término indefinido, en tanto dentro de la certificación que allega Comfacauca, se evidencia la contratación en el cargo que estaba desempeñado el señor Terrios Quintana en las mismas condiciones y en la modalidad a término indefinido, que es en lo que puntualiza la apelación.

Frente a lo anterior, como la apelación no se queja en concreto de las prórrogas contractuales que encontró adecuadas la A Quo no es ese punto objeto de definición en esta instancia y solo bastaría decir que como se concluye en afirmar que se volvió un contrato a término indefinido la Sala secunda las apreciaciones de la primera instancia en tanto el contrato de trabajo a término fijo por más prórrogas que tenga nunca pasa a ser contrato a término indefinido. Dicho de otra forma no es factible aceptar que por las sucesivas renovaciones o prorrogas del contrato de trabajo a término fijo celebrado entre las partes se convirtió en contrato a término indefinido y denota la intención de Comfacauca de evitar la continuidad del vínculo laboral con el fin de evadir acreencias laborales y ello no solo por la reiterada posición de la jurisprudencia especializada sino porque del mismo texto del artículo 46 del C.S.T. se tiene que el contrato de trabajo a término fijo no puede tener una duración superior a tres años pero es renovable indefinidamente y en este caso se cumplió el mandato de la norma con el termino inicial y con las prórrogas posteriores que al final fueron anuales tal como se adujo en la decisión de primera instancia y en los documentos contractuales, prorrogas que cumplen con el mandato legal ya citado según el cual si el término fijo es inferior a un año puede prorrogarse el contrato sucesivamente hasta por tres periodos iguales o inferiores y después de ello el termino de renovación no puede ser inferior a un año, texto del cual no

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

es factible deducir que el contrato se convierta en contrato a término indefinido y por ello no puede prosperar en este sentido la apelación, además porque la prórroga de fecha 30 de diciembre de 2019 prorroga el contrato hasta el 31 de diciembre de 2020 y frente a ella obra la prueba del preaviso de fecha 25 de noviembre de 2020 (es decir con una antelación mayor a 30 días), el que terminó el contrato por vencimiento del plazo fijo pactado, con firma de recibido del trabajador, además desde la propia demanda se señala que el demandante se vinculó mediante contrato de trabajo a término fijo.

No encuentra la Sala como pudo no darse aplicación al artículo 53 de la C.P. en este caso como lo afirma la apelación porque, en efecto, frente a las dos posturas que existen en relación con la estabilidad laboral relativa entre las dos Altas Cortes la una contenida en el texto de las consideraciones de la sentencia C- 016 del 4 de febrero de 1998 de la Corte Constitucional y la de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia del 7 de febrero de 2003 radicación 19343 M.P. Luis Carlos Osorio López considera la Sala que la primera aun cuando señala una forma de concebir la estabilidad laboral para quien tiene un contrato de trabajo a término fijo termina declarando la norma que lo consagra como exequible, es decir, acorde con los lineamientos constitucionales lo que garantiza que no se pueda en este caso afirmar que la concepción de la Corte Suprema de Justicia sobre esta clase de estabilidad laboral relativa esté violando el texto de la Constitución Política al igual que la decisión que tomen inferiores instancias judiciales al definir sobre la terminación del contrato a término fijo con el oportuno preaviso que legalmente ratifica la voluntad contractual de celebrar un contrato con un término previamente establecido independientemente de las prórrogas legales de las que se haga uso. Es precisamente la declaratoria de

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

exequibilidad de la norma que consagra el contrato a término fijo la que da certeza y elimina cualquier duda en la aplicación de la misma al presente caso en la forma señalada por la Sala Laboral de la Corte como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria Laboral y encargada de unificar la jurisprudencia laboral.

Sobre el particular la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha instruido en sentencias reiteradas que a diferencia de los contratos de trabajo a término indefinido en los pactados a término fijo la condición extintiva se concibe desde el mismo instante en el que los contratantes han celebrado el acuerdo de voluntades, pues convienen las condiciones de su vinculación y fijan de forma clara e inequívoca el término de duración de la relación, de manera que esa manifestación de voluntad surte efectos a partir de la suscripción del contrato y que es por ello que la expiración del plazo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato con o sin justa causa, sino un modo, modalidad o forma de ponerle fin a un vínculo contractual previsto en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990 (Sentencia de 25 de marzo de 2015 rad. 38239, Magistrados Ponentes Elsy Del Pilar Cuello Calderón y Rigoberto Echeverry Bueno).

Igualmente, en sentencia SL2814-2018 de radicación 61525 M.P. Cecilia Margarita Durán Zuleta se afirma que la vinculación de trabajadores a través de contratos a término fijo goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico a la vez que las formas por las cuales se estructuran, se desarrollan y se terminan conforme lo establecen con claridad entre otros los artículos 46,55 y 61 del C.S.T. En dicho pronunciamiento se cita además providencia SL15610-2016 reiterada en la CSJSL 5220-2017 en la que se afirma que la

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

jurisprudencia de esa Sala siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado.

Bajo los anteriores lineamientos jurisprudenciales y con el respaldo de la declaratoria de exequibilidad de la norma que consagra el contrato de trabajo a término fijo no fue desacertado que la A quo negara la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo a término indefinido y encontrara que su terminación conforme se ha dejado sentado con base en la línea de la jurisprudencia especializada, se trató de una modalidad o forma de terminación del vínculo contractual previsto en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990.

Esta Sala acoge además las razones que expone la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia de radicación 38288 de 30 de julio de 2014 M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón para explicar como el legislador ha optado por la relativización de la estabilidad que supone la facultad del empleador de establecer contratos a término fijo y de finiquitar la relación sin que medie un motivo justo previo el pago de la correspondiente indemnización tarifada de los perjuicios ocasionados con tal ruptura.

Por su parte la Corte Constitucional en la sentencia C-016 de 1998 reseña como el contrato a término fijo cumple función de

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

estabilidad en la medida en que puede ser renovado indefinidamente pero confirma o declara la exequibilidad de las expresiones "por tiempo determinado" del artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo; el artículo 46 del mismo Código, subrogado por el 3 de la Ley 50 de 1990, excepto lo ya fallado; y el literal c) del artículo 61 de dicho Código, subrogado por el 5 de la Ley 50 de 1990.

En dicha providencia se afirma entre otras cosas que:

“La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que, al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.”

Del texto anterior de la sentencia citada, se puede extraer que en el presente caso el contrato de trabajo a término fijo cumplió su finalidad de permitir la realización del principio de estabilidad laboral porque fue renovado sucesivamente permitiendo que el trabajador que inicialmente fue contratado por casi tres meses, durara en su trabajo por más de 22 años mediante las prórrogas sucesivas permitidas en la ley, pero no por ello, puede entenderse que el contrato se tornara en indefinido ya que conforme lo indica la misma alta Corte, eso no es posible ya que ello depende del acuerdo de voluntades, las cuales de acuerdo con la ley optaron por la modalidad de contrato a término fijo.

En efecto más adelante la misma sentencia C- 016 de 1998 señala que:

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

“Ello no quiere decir, que por el solo hecho de la renovación cambie la naturaleza del contrato, esto es, que una vez renovado se convierta en contrato indefinido, ello dependerá del acuerdo de voluntades, las cuales en el marco de las disposiciones de ley que rijan la materia, podrán optar por la modalidad que más les convenga.”

Se resalta aquí que la sentencia C- defiende así la autonomía de la voluntad y ella es precisamente la que permite en un ámbito jurídico de estabilidad laboral relativa como el nuestro, que tenga vigencia o consagración legal el contrato a término fijo, el cual es declarado en el texto legal que lo consagra como exequible o acorde con las normas constitucionales, sin condicionamiento alguno en la parte resolutive de la sentencia que es la que por mandato legal es de obligatorio cumplimiento.

Por otra parte, si se quisiera tener en cuenta el texto inicialmente citado de la sentencia de Constitucionalidad ya referida, se tiene que en el presente caso no obra prueba de las causas que originaron el contrato que son muy del resorte del empleador quien es el que requiere el servicio que contrata, y si no se sabe cuáles, mucho menos puede saberse si subsisten, en tanto téngase en cuenta que el trabajador inició como mensajero interno según se extrae del texto del contrato de trabajo inicial y fue en el año 2006 que el cargo se modificó al de auxiliar de suministros según lo refiere la contestación de la demanda o al de auxiliar de servicios generales según el otrosí al contrato de trabajo, otrosí firmado el 17 de julio de 2006. Adicionalmente, con la certificación allegada por Comfacauca a petición del juzgado, fue demostrado que para el año 2020 existían 9 auxiliares de suministros entre ellos el aquí demandante y para el año 2021, ocho, en tanto el señor José Fabián Terrios no fue reemplazado,

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

lo cual denota que la prestación de sus servicios del actor ya no era necesaria.

Efectivamente de los tres elementos (*materia de trabajo, causas que lo originaron y que el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones*), la Sala podría entender no sin riesgo de equivocarse que siendo el objeto del contrato o labor desempeñada inicialmente la de mensajero interno y posteriormente la de auxiliar de suministros, este podría subsistir en una entidad como la demandada, pero en el presente caso no está demostrado que otra persona hubiere sido contratada para desarrollar las labores últimas que cubría el demandante, ni así se afirmó en la demanda, de tal forma que hubiere sido objeto de prueba, por lo que ni aun echando mano a principios que rigen la valoración de la prueba podría dejarse por sentado para el proceso la subsistencia del objeto o materia del contrato, es decir, que debe operar el principio de la necesidad de la prueba, como elemento que garantice a su vez el debido proceso.

Se descarta así la aplicación simple de una presunción de hecho sin elemento claro o indicador que permita llegar a una conclusión favorable al trabajador demandante. Esta Sala tampoco considera que sea viable otorgarle a la parte demandada la carga de la prueba de la no subsistencia del objeto o materia del contrato cuando legalmente no está obligado a ello ya que la norma legal exequible solo le exige el preaviso con no menos de 30 días de antelación para tomar su decisión de no prórroga del contrato pactado por las partes a término fijo, siendo esa la forma contractualmente aceptada para su terminación, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de confianza legítima frente al empleador quien actúa en cumplimiento de las normas legales que rigen ese tipo de contrato y

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

sorprendiéndolo en el curso del proceso con un elemento extraño no consagrado legalmente que pondría en riesgo su propio derecho al debido proceso.

Tampoco cabe aquí que se falle con base en suposiciones por más de que el derecho laboral tenga carácter proteccionista del trabajador, es decir, que aun queriendo salirse del esquema trazado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre estabilidad laboral relativa, para darle un alcance de estabilidad total faltarían los supuestos facticos y probatorios que hicieran posible una decisión distinta a la tomada por la juzgadora de primer grado de negar las pretensiones de la demanda, encontrando además que el contrato terminó por una causa legal o forma normal de terminación del contrato conforme lo dispone el literal c) del artículo 61 del C.S.T., el cual era el segundo punto a definir de conformidad con el recurso de apelación.

Fue entonces adecuado que la A quo conforme a lo probado, tomara la decisión y atendiendo a la exequibilidad de las normas que consagran el contrato de trabajo a término fijo, su forma de terminación, por la línea trazada por la Corte Suprema de Justicia y por los mismos mandatos y las demás razones probatorias y legales que se han reseñado, se procede en esta instancia a secundar la decisión como ya se ha señalado anteriormente, faltando simplemente hacer referencia a los perjuicios morales reclamados.

En consecuencia, en el presente proceso bajo el principio de primacía de la realidad sobre las formas, no es dable acceder a declarar la existencia de una relación laboral mediante contrato de trabajo a término indefinido, ni hay lugar a declarar que la terminación

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

del contrato de trabajo fue injustificada, y por lo que siendo frente a esta segunda parte la respuesta, negativa, no hay lugar a definir sobre la condena a la parte demandada por perjuicios morales, en tanto téngase en cuenta que es la terminación injusta del contrato de trabajo, la que permite el análisis sobre la procedencia de la indemnización de perjuicios morales; último tema a tratar para desatar la alzada, compartiéndose los argumentos expuestos por la primera instancia para negar esta pretensión y recordando que la consagración legal para que una persona resarza a otra los perjuicios que le haya ocasionado tiene como requisito indispensable que le haya producido un daño, de tal forma que si la conducta, del empleador en este caso, no ha tenido repercusión en el patrimonio o en la persona del demandante o en su esfera síquica, no se puede entrar a analizar los demás aspectos que generan la responsabilidad del demandado. Es entonces el daño un elemento primordial que demostrado abre el camino para el éxito de la pretensión indemnizatoria, en ausencia de causal de justificación de la conducta que lo origina.

Solo resta imponer condena en costas a la parte demandante única apelante a favor de la parte demandada, al resolverse de forma desfavorable el recurso interpuesto. De conformidad con lo consagrado en los artículos 365 y 366 del CGP, una vez ejecutoriada la presente providencia se procederá a fijar el valor de las agencias en derecho en esta instancia, para lo cual la Secretaría de la Sala deberá pasar nuevamente el asunto a despacho.

En razón y mérito de lo expuesto, la SALA LABORAL del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No.24 de primer grado, de fecha diecisiete (17) de marzo de 2023, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán - Cauca, dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL**, adelantado por el señor **JOSE FABIAN TERRIOS QUINTANA** contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CAUCA- COMFACAUCA**, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de esta segunda instancia a la parte demandante y a favor de la demandada. De conformidad con lo consagrado en los artículos 365 y 366 del CGP, una vez ejecutoriada la presente providencia se procederá a fijar el valor de las agencias en derecho en esta instancia, para lo cual la Secretaría de la Sala deberá pasar nuevamente el asunto a despacho.

TERCERO: NOTIFICAR la presente sentencia mediante estado electrónico con inserción de la copia de la providencia en el mismo, e igualmente por edicto, que deberá permanecer fijado por un día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del CPT y SS.

Los Magistrados,

*Firma válida
providencia judicial/*

**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO PONENTE**

Proc. Ordinario Laboral No. 2021-00075-01.
Demandante: José Fabián Terrios Quintana.
Demandado: Comfacauca.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.



*Firma válida
providencia judicial*

**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL**



*Firma válida
providencia judicial*

**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL**