

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Septiembre, veintinueve (29) de dos mil quince (2015).

RADICACIÓN:	15759-31-05-001-2013-00031-01
PROCESO:	Ordinario Laboral
PROVIDENCIA:	Sentencia segunda instancia
DEMANDANTE:	MARIA DEL PILAR CAMARGO TRISTANCHO
DEMANDADO:	UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS MATERNO INFANTIL DE BOYACA LTDA.
JUZGADO ORIGEN:	Primero Laboral del Circuito de Sogamoso
M. PONENTE:	Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO. (Sala Primera de Decisión)

**ORDINARIO LABORAL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO-
Renovable indefinidamente- no por ello, el contrato a término fijo se
convierte en un contrato a término indefinido - INDEMNIZACIONES**

Teniendo en cuenta que los contratos de trabajo a término fijo son renovables indefinidamente según expresa autorización del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, es oportuno indicar que no por ello, el contrato a término fijo se convierte en un contrato a término indefinido.

Bajo este entendido, es claro que las prórrogas sucesivas del contrato a término fijo no desvirtúan tal condición, así como tampoco lo convierten en un contrato de trabajo a término indefinido. Se tiene entonces que no obstante tener un término, dicho plazo se puede renovar indefinidamente, lo cual no implica de ninguna forma que el contrato se torne en uno a término indefinido, simplemente conlleva a que el plazo inicialmente pactado sea prorrogado.

El precedente estipulado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, superior jerárquico de esta Corporación, ha establecido, como se dijo

líneas atrás, que **un contrato a término fijo no pierde su condición de tal por el hecho de ser prorrogado sucesivamente más allá de tres años.**

Indemnizaciones- “(...)Si el empleador pre avisa al trabajador sobre la terminación del contrato a término fijo, con la antelación exigida por la ley (no menos de 30 días contados hacia atrás desde la fecha de vencimiento del Contrato), deberá tenerse claro que en este evento, no se genera el pago de la indemnización de perjuicios pues el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990 establece en su literal c) que una de las formas legales de terminar el contrato de trabajo es: “c) *Por expiración del plazo fijo pactado*”.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Septiembre, veintinueve (29) de dos mil quince (2015).

RADICACIÓN:	15759-31-05-001-2013-00031-01
PROCESO:	Ordinario Laboral
PROVIDENCIA:	Sentencia segunda instancia
DEMANDANTE:	MARIA DEL PILAR CAMARGO TRISTANCHO
DEMANDADO:	UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS MATERNO INFANTIL DE BOYACA LTDA.
JUZGADO ORIGEN:	Primero Laboral del Circuito de Sogamoso
M. PONENTE:	Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO. (Sala Primera de Decisión)

Resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por la demandante contra la sentencia del 25 de junio de 2013, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, en el proceso de la referencia.

1. SÍNTESIS DE LA DEMANDA:

Solicitó la demandante que se declare que entre ella y la UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS MATERNO INFANTIL DE BOYACA LTDA existió una relación laboral entre el 01 de octubre de 2004 y el 30 de septiembre de 2012, regido por un contrato individual de trabajo a término indefinido que fue terminado de forma unilateral y sin justa causa por el empleador y que se condene a la demandada al

pago de la indemnización por despido injusto según lo dispone el art. 64 del C.S.T..

Subsidiariamente se solicitó decretar la ilegalidad del despido por subsistir las condiciones que dieron origen al contrato y ordenar la reinstalación de la trabajadora al puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que venía desempeñando hasta el despido ilegal, así como el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de devengar por la trabajadora entre el despido ilegal y su reinstalación efectiva.

Las pretensiones de la demanda se fundamentan en los hechos que a continuación se sintetizan:

- La señora MARIA DEL PILAR CAMARGO TRISTANCHO y la demandada UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS MATERNO INFANTIL DE BOYACA LTDA, celebraron un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 01 de octubre de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004 para desempeñar el cargo de pediatra.
- La relación laboral subsistió de manera ininterrumpida desde el 01 de octubre de 2004 hasta el 30 de septiembre de 2012, fecha en la que pese a subsistir las causas que dieron origen al trabajo, el empleador la dio por terminada aduciendo vencimiento del contrato.
- Precisa que la falta de formalidad establecida en el art. 46 del C.S.T. para el contrato a término fijo, sumada a la continua prestación del servicio indica que entre demandante y demandada existió un contrato con duración indefinida cuya terminación no se enmarca dentro de las causas contenidas en el art. 62 del C.S.T.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En sentencia dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, resolvió:

“PRIMERO: se niegan todas las pretensiones principales y subsidiarias deprecadas en este proceso por la Dra. María del Pilar Camargo Tristancho en

contra de la unidad de cuidados intensivos materno infantil de Boyacá Ltda., conforme con las motivaciones de esta providencia.

SEGUNDO: las costas de este proceso están a cargo de la demandante María del Pilar Camargo Tristancho y a favor de la UCI materno infantil de Boyacá Ltda. Las liquida el juzgado en la suma de \$2.933.330 a título único de agencias en derecho.

TERCERO: esta sentencia es susceptible del recurso de apelación como lo prevé el artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y la S.S

(...)".

Para llegar a esa conclusión, el Juez de instancia señaló que quedó establecido la existencia del contrato a término fijo que fue el que dio origen a este conflicto jurídico, cuya duración fue de 3 meses. Encontró además que luego de sus prorrogas, obra en el expediente el aviso mediante el cual se dio por terminado el contrato y que el mismo es válido puesto que fue dado con más de 2 meses de antelación antes de la expiración de la última prórroga.

Consideró legal la terminación del contrato en el entendido que, entre las causales previstas en la ley, se encuentra la de expiración del plazo pactado, como ocurrió en el caso concreto sin que se generara ningún tipo de indemnización a favor de la demandante por ese concepto, por lo que se decidió absolver a la demandada de las pretensiones principales.

El juzgado encontró que al examinar el contrato que se trajo con la demanda y la contestación cumple con los requisitos básicos tales como la identificación de las partes y la labor que iba a desarrollar, además de la remuneración, el lugar de prestación del servicio y la remuneración, por lo que se decidió no acoger la tesis de la parte demandante respecto de la ineficacia del contrato.

Respecto de la estabilidad laboral previsto en el artículo 53 de la carta política que reclama la demandante y de la primacía de la realidad sobre las formas, con base en la sentencia c-016 de 1998 de la Corte Constitucional, que estudio la constitucionalidad de los artículos 45, 46 y 61 del C.S.T., concluyó el a-quo que al declararse su exequibilidad, no puede pretenderse atacar la aplicabilidad del art. 46 bajo esos mismos argumentos, esto es, la estabilidad laboral como reflejo de la

continuidad de la labor o por mantenerse las condiciones que dieron origen al contrato.

Que tampoco es cierto que el contrato a término fijo se haya convertido en contrato a término indefinido por haber seguido prestando los servicios cuando finalizó el término inicialmente pactado porque el art. 46 no le da ese alcance a la situación de continuidad en los servicios pues el hecho de que sea renovable indefinidamente no quiere decir que se cambie o se vaya a convertir en contrato a término indefinido, cuando esta norma está hablando que esas prorrogas son automáticas si el empleador bajo su criterio, le permite seguir. Refiere que ni la prorroga ni el incremento salarial constituyen un nuevo contrato porque con esa dinámica se estaría invadiendo la autonomía de las partes.

En ese orden de ideas, igual suerte corren las pretensiones subsidiarias porque estas se fundamentan en la existencia de ilegalidad en la terminación del contrato cosa que quedó ya descartado además que no puede hablarse tampoco de un despido ni de una indemnización por dicho concepto.

3. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante interpone recurso de apelación, señalando de entrada que sí se está ante un contrato realidad y que éste debe primar sobre el contrato “procedimental” pues se probó que era un contrato a término indefinido.

Refiere que uno de los testigos da cuenta que la fecha de inicio del contrato fue anterior, refiriéndose a que surgió antes de la fecha por ellos señalada, y que el hecho de no haberlo consignado en la demanda no quiere decir que el hecho no exista y que no sea fundamental para el proceso.

Que se parte de un contrato realidad que es diferente al que se firmó y que nunca se ejecutó como se había pactado, siempre el fondo fue de un contrato a término indefinido y nunca hubo variación de las causas que motivaron, al punto que hoy en día se requiere y se necesita ese pediatra.

Cuestiona el hecho que se acumulen prestaciones sociales derivadas de esas prorrogas de contratos y esas prestaciones se las hacen cumplir dentro del término del preaviso y considera que esas pruebas dan cuenta de la existencia de un contrato indefinido.

Refiere que la jurisdicción constitucional, madre del derecho laboral, entiende la protección al trabajador en el sentido que no puede el patrono bajo el argumento de un contrato a término indefinido, firmado con circunstancias extrañas si no ilegales, termine cuando quiera una relación laboral de una persona que durante 12 años siendo socia de la misma empresa presto sus labores sin ninguna tacha, al punto de afectar la situación económica de la familia de esta. Que la Corte Constitucional tiene toda una doctrina en la aplicación constitucional del contrato realidad, del trabajador y de la mujer cabeza de familia y del bloque de constitucionalidad.

Señala que ese papel que le hicieron firmar a todo el mundo lo están utilizando para que a la demandante le terminen el contrato y no le paguen la indemnización a que tiene derecho porque, insiste, es un contrato a término indefinido. Cuestiona que ese contrato no estaba diligenciado por testigos ni con fechas sino que es un contrato que se le dio a todos los trabajadores y luego lo archivaban.

Da cuenta que la demandante firmó ese contrato no porque así se haya pactado sino debido a una auditoria que hicieron en la empresa y todos los empleados debían firmar eso, ni siquiera esta diligenciado completamente pues no tiene la fecha de firma.

4. CONSIDERACIONES

Están reunidos los requisitos para la decisión de fondo en esta instancia, sin que se observe causal de nulidad que invalide la actuación.

4.1 PROBLEMA JURÍDICO.

Teniendo en cuenta el objeto del recurso de apelación interpuesto por la parte actora, la sala se ocupará de resolver dos problemas propuestos en la impugnación, tendientes a la revocatoria de la decisión de primera instancia:

- Establecer si es jurídicamente procedente la aplicación del principio de la primacía de la realidad para variar la naturaleza del contrato laboral que regía la relación laboral de las partes.

-Establecer si la relación laboral terminó sin justa causa que amerite la orden de indemnización de que trata el art. 64 del C.S.T. o en su defecto, la reinstalación al cargo que venía desempeñando la demandante en las mismas condiciones previas a su despido.

4.2 CASO EN CONCRETO

El precedente trazado por el órgano de cierre de la jurisdicción laboral en tratándose del contrato realidad, señala que en la determinación de la presencia de un contrato laboral, es menester constatar la naturaleza de ésta en cuanto a la prestación real del empleo efectuado, en vez de darle crédito a la forma acordada por las partes o impuestas por una de ellas.

Así, en sentencia de 2003, la Corte Suprema de Justicia señaló que se busca: “evitar que mediante artificios se pretenda ocultar, bajo otro empaque, la relación de trabajo, protegiendo de esa forma el derecho de los empleados subordinados a percibir el mínimo garantizado legalmente”

El artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone:

“el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1º) si antes de la fecha de vencimiento del termino estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra de su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2º) No obstante, si el termino fijo es inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el termino de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Teniendo en cuenta que los contratos de trabajo a término fijo son renovables indefinidamente según expresa autorización del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, es oportuno indicar frente a los argumentos del apelante, que no por ello, el contrato a término fijo se convierte en un contrato a término indefinido.

Al respecto, es pertinente señalar que sobre las prórrogas del contrato a término fijo, ha dicho la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de julio 7 de 1998 con la ponencia del Magistrado Germán Valdés Sánchez, lo siguiente:

“Si lo que pretende el censor es sostener que un contrato a término fijo no puede superar con sus prórrogas un tiempo total de tres años, su entendimiento resulta equivocado, pues tal tope sólo hace referencia al pacto inicial, ya que la norma en cuestión (artículo 46 del CST) contempla expresamente la figura de la renovación y su repetición en forma indefinida, lo cual conduce a concluir que un contrato a término fijo no pierde su condición de tal por el hecho de ser prorrogado sucesivamente más allá de tres años”¹ (Subrayado fuera de texto).

Bajo este entendido, es claro que las prórrogas sucesivas del contrato a término fijo no desvirtúan tal condición, así como tampoco lo convierten en un contrato de trabajo a término indefinido. Se tiene entonces que no obstante tener un término, dicho plazo se puede renovar indefinidamente, lo cual no implica de ninguna forma que el contrato se torne en uno a término indefinido, simplemente conlleva a que el plazo inicialmente pactado sea prorrogado.

Por tanto resulta inapropiado considerar que por virtud del principio de la primacía de la realidad, se puede desconocer el precepto normativo y alegar una situación que más allá de las aspiraciones de la demandante, no ha nacido a la vida jurídica y menos los efectos que de esa eventualidad se hubiese derivado y en ese sentido se habrá de despachar la solicitud del apelante.

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Rad. 10825 de 1998.

Si el empleador termina el contrato de manera unilateral antes de la fecha de expiración, o si aun habiéndose renovado automáticamente el empleador termina el contrato sin una justa causa comprobada por parte del empleador (consagradas de forma taxativa en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo), se genera a favor del trabajador el pago de una indemnización, que en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, consistirá en el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato.

Pero si el empleador pre avisa al trabajador sobre la terminación del contrato a término fijo, con la antelación exigida por la ley (no menos de 30 días contados hacia atrás desde la fecha de vencimiento del Contrato) como en el caso que nos ocupa, deberá tenerse claro que en este evento, no se genera el pago de la indemnización de perjuicios pues el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990 establece en su literal c) que una de las formas legales de terminar el contrato de trabajo es: *“c) Por expiración del plazo fijo pactado”*.

Puestas así las cosas, razón le asiste al Juez de primera instancia cuando afirmó que la terminación del contrato fue de forma legal en virtud del aviso que obra en el expediente (folios 9 y 33), adiado junio 6 de 2012, pues evidencia que fue hecho con más de 2 meses de antelación a la terminación de la última prórroga del contrato de trabajo a término fijo.

En el sub-examine no se encuentra esa demostración inequívoca de que se trate de un despido injustificado ni mucho menos que la relación laboral fue muy diferente a la que pactaron las partes al momento de la suscripción del contrato, tal como lo señala el apelante. Tampoco lo es que la relación laboral haya sido creada antes de la fecha ya establecida (octubre 1 de 2004), pues no existe tampoco elementos de prueba con la suficiente solidez para acreditar esa situación, máxime que las partes al momento de la fijación del litigio, de común acuerdo acordaron que la fecha de inicio del contrato de trabajo fue en la misma fecha atrás referenciada.

Ahora bien, en punto de la discusión propuesta respecto a la existencia del precedente constitucional respecto del contrato realidad, es necesario precisar que ha sido la misma Corte Constitucional quien ratificó, con la sentencia C- 836 de 2001, que cualquier precedente bien sea vertical o horizontal de la jurisdicción ordinaria tiene obligatoriedad y, además, el precedente del órgano máximo de esta jurisdicción tiene un plus como fuente formal de derecho.

Por su parte, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha afirmado que los jueces no están atados a la jurisprudencia, porque los jueces solo están atados al imperio de la ley, de acuerdo con el artículo 230 de la Carta Política *“lo cual es perfectamente lógico y razonable dentro del derrotero constitucional de impedir que los fallos, antes que momias insepultas, sean auténtica garantía del derecho sustancial en armonía con la ineluctable mutación de las realidades sociales. De tal suerte que lo que sería verdaderamente inconstitucional es que quienes crean jurisprudencia no la puedan modificar”*²

En suma, el argumento expuesto por el apelante tiene sustento en un pronunciamiento de la Corte Constitucional que dista completamente del precedente estipulado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, superior jerárquico de esta Corporación, de quien en reiteradas oportunidades se ha acogido su postura, que para casos como el sub-examine ha establecido, como se dijo líneas atrás, que **un contrato a término fijo no pierde su condición de tal por el hecho de ser prorrogado sucesivamente más allá de tres años**, y en ese orden de ideas se habrá de mantener indemne la decisión del a-quo impugnada.

5.- COSTAS

Por las resultas del proceso, y al no encontrarse pruebas en el expediente que permitan establecer causación de costas en esta instancia, tal como lo prevé el artículo 392 del CPC, ordenamiento al cual se arriba por remisión analógica autorizada por el artículo 145 del CPL y SS, no se proferirá condena al respecto.

DECISIÓN

² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 9735, Bogotá. 1997.

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

FALLA:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso el 25 de junio de 2013, dentro del proceso ordinario laboral promovido por MARIA DEL PILAR CAMARGO TRISTANCHO contra UNIDAD DE CIUDADOS INTENSIVOS MATERNO INFANTIL DE BOYACA LTDA.

SEGUNDO.- Sin costas en esta instancia.

Las partes quedan notificadas en estrados.

Agotado de tal manera el objeto de la diligencia, se termina y firma el acta por quienes en ella intervinieron.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada Ponente

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ANGEL
Magistrado.

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada