

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, treinta (30) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

| | |
|---------------------------|---|
| DEMANDANTE | Jairo Humberto Santamaría Correa |
| DEMANDADA | Pisos y Cerámicas de Occidente S.A.S |
| TRIBUNAL DE ORIGEN | Despacho 09 Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Cali |
| JUZGADO DE ORIGEN | Juzgado Doce Laboral del Cto. de Cali |
| RADICADO | 76001-31-05-012-2019-00397-01 |
| TEMAS | Contratos Sucesivos-Reintegro- Despido sin justa causa. |
| CONOCIMIENTO | Apelación |
| ASUNTO | Sentencia segunda instancia ¹ |

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Jairo Humberto Santamaría Correa contra Pisos y Cerámicas de Occidente S.A.

ANTECEDENTES

Jairo Humberto Santamaría Correa demanda a Pisos y Cerámicas de Occidente S.A. con el fin de que se declare: **i)** que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido iniciado el 03 de septiembre de 2016; **ii)** que la terminación del contrato a término fijo suscrito es ineficaz y, por tanto, no produce efecto alguno por haberse tomado la decisión del despido con violación del derecho fundamental al debido proceso y del principio de legalidad. Consecuencialmente deprecia **iii)** reintegro al cargo de vendedor o a otro de igual o similar categoría, devengando un salario mínimo. Con ocasión del reintegro pide se ordene a la demandada **iv)** salarios dejados de percibir desde el 01 de febrero de 2017, así como cesantías, intereses a las cesantías, primas de junio y diciembre vacaciones, aportes a seguridad social en pensiones, intereses por no pago de estas cotizaciones, rendimientos generados en la cuenta de ahorro individual

¹ No 52 Control estadístico por secretaría.

desde el despido, moratoria del art.65 del CST e indexación. Todos los conceptos los reclama desde el 1 de febrero de 2017.

Subsidiariamente deprecia que se declare: **v)** que, entre el demandante y la demandada, existió un contrato a término fijo inferior a un año que tuvo como extremos temporales el 02 de enero de 2017 y del 02 de junio de 2017; **ix)** que fue terminado sin justa causa y violando la ley el 30 de enero de 2017; consecuentemente deprecia; **x)** reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto del artículo 64 CST, sanción moratoria del art. 65 del CST e indexación de la condena.

También solicitó en ambos grupos de pretensiones, el pago de costas procesales².

Fundamentó sus pretensiones en que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, iniciando el 03 de septiembre de 2016, como vendedor, devengando un salario mínimo mensual legal vigente. EL 02 de enero de 2017, la demandada decide cambiar la modalidad contractual, convirtiéndolo en un contrato a término fijo inferior a un año a partir de esa misma calenda, sin modificar ninguna de las otras condiciones pactadas anteriormente. El 01 de febrero de 2017, la demandada remite comunicación finalizando el contrato por no haberse superado el periodo de prueba³.

Pisos y Cerámicas de Occidente S.A.S ⁴ actuó a través de curador ad-litem quien contestó la demanda indicando que se atiene a lo que se demuestre y que no le constan los hechos. No formuló excepciones.

Sentencia recurrida⁵

El 07 de diciembre de 2020, el Juzgado Noveno Laboral del Cto. de Cali, profirió sentencia, cuya parte resolutive fue:

“PRIMERO: DECLARAR que entre el señor JAIRO HUMBERTO SANTAMARIA CORREA y la empresa PISOS Y CERAMICAS DE OCCIDENTE S.A.S. existieron dos contratos de trabajo así:

2 01ExpedienteDigital fls 30-33

3 01ExpedienteDigital fls 34- 35

4 13ContestacionCuradorAdLitem

5 19ActaAudiencia



- a) *Entre el 3 de septiembre de 2016 y el 1 de febrero de 2017 un contrato a término indefinido terminado por mutación del contrato.*
- b) *Entre el 2 de enero de 2017 y el 31 de enero de 2017 un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que terminó sin justa causa.*

SEGUNDO: CONDENAR a la empresa PISOS Y CERÁMICAS DE OCCIDENTE S.A.S. a reconocer y pagar debidamente indexada a favor del señor JAIRO HUMBERTO SANTAMARÍA CORREA la suma de DOS MILLONES DOSCIENTOS SESENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS por concepto de saldo insoluto de indemnización por despido.

TERCERO: COSTAS a cargo de la parte pasiva y a favor de la accionante. Tásense por secretaría del despacho incluyendo como agencias en DERECHO la suma de \$300.000. Adicionalmente deberá cubrir los gastos de curaduría y emplazamiento. Siendo los gastos de curaduría en favor del abogado JULIO ENRIQUE HERNÁNDEZ la suma de \$300.000.

CUARTO: ABSOLVER a PISOS Y CERÁMICAS DE OCCIDENTE S.A.S. de las demás pretensiones que en su contra formuló el señor JAIRO HUMBERTO SANTAMARIA CORREA”

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión adoptada, **la parte demandante**⁶ la recurrió en apelación, deprecando su modificación, resaltando que de manera principal se buscó la ineficacia de la terminación del vínculo contractual, atendiendo a que en un primer momento su contrato fue a término indefinido y posteriormente, se firmó otro a término fijo, sin generarse solución de continuidad o cambio en las condiciones de trabajo. De ello, que ante dicha regresión se viera afectados los derechos del trabajador. Dice que la suscripción del segundo contrato no fue voluntaria, entendiéndose que el empleado ocupa la posición débil de la relación contractual. Hace hincapié en el despido, resaltando el hecho de que se invocara el periodo de prueba es un elemento indiciario de la mala fe alegada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el nuevo contrato solo fue un medio para usar dicho tiempo como excusa para terminar con justa causa el contrato. Expresa que vía administrativa se reconoció el pago de una indemnización de un despido injusto. Retoma el argumento inicial, expresado que en este caso se debe tener en cuenta



la violación del debido proceso como causal de ineficacia para la terminación del contrato de trabajo. En este sentido refiere que el segundo contrato pierde sus efectos dejando vigente el contrato a término indefinido, existiendo todavía la relación laboral. Alega violación al art. 29 de la Constitución Política, abuso del poder por parte del empleador y la violación de los principios establecidos del art. 53 Constitución Política. Finaliza, expresando que todo fue un artificio del empleador, siendo merecedor del reintegro con el pago de todas sus acreencias laborales.

Alegatos en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia⁷, fue descorrido por la parte **demandante**, reiterando lo dicho al sustentar el recurso de apelación⁸.

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del CPTSS.

Los problemas jurídicos por resolver en esta instancia, consisten en establecer **a)** cuál fue la modalidad contractual que vinculó a las partes; **b)** si hay o no lugar al reintegro pretendido en la demanda, con las consecuencias que de allí se desprenden.

No se discute el carácter laboral de la relación ni el cargo, ni el salario devengado por el accionante.

Generalidades de los temas abordados

A) Contratos de trabajo sucesivos con diferentes modalidades

Los arts.23 y 24 del CST, consagran:

“ARTICULO 23. 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

“ARTICULO 24. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.

Tratándose el contrato de trabajo de uno bilateral o sinalagmático, las partes gozan de la facultad para determinar de manera acordada, la modalidad que más les convenga, contando el acuerdo entre ellas con plena validez, siempre y cuando en esta selección no vulneren derechos fundamentales al trabajador o se desmejoren sus condiciones laborales en el curso de los diferentes contratos que pueden atarlos en un momento dado.

En este sentido, ha sostenido la Sala de Casación Laboral en múltiples providencias, entre ellas en la SL3535 de 2015 que:

[...] la vinculación de trabajadores y trabajadoras a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena legitimidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina dicho acuerdo, en los términos prescritos en los artículos 46, 55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros, gozan de plena validez y vigencia. La razón es sencilla y es que debe entenderse que, a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación – artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo -, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales, para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de prestación de servicios.

Por lo mismo, la jurisprudencia de esta Sala de la Corte siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo es una de esas modalidades contractuales autorizadas por el legislador, que no ha perdido legitimidad y que puede ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades, dentro de los precisos límites establecidos legalmente.

No es por tanto impensable que, entre empleador y trabajador, en el curso del vínculo laboral, se pacten diferentes modalidades de contrato, siempre y cuando la realidad refleje que efectivamente entre ellos se ejecuta lo formalmente acordado, pues de lo contrario, en aplicación del principio realidad sobre las formas, el juez, a solicitud de parte, declarará cuál es esa realidad que les vinculó y las consecuencias jurídicas que de ello se desprenda.

Por eso, no basta que existan sucesivos contratos de trabajo entre las partes, para entender que entre ellas operó uno solo, sino que, para decidir respecto de pretensiones como las sometidas al conocimiento de la Sala en esta oportunidad, se requiere atender a las particularidades que rodearon el vínculo entre las partes.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha contemplado, por ejemplo, que, si entre contrato y contrato existen diferencias en el objeto, es válida la terminación, no siendo sólo formal. En ese sentido, sostiene de vieja data que “(...) **si hay diferencias de objeto entre el contrato que termina y el nuevo**, como aquí sucede al tratarse de cargos distintos, es válido que se finiquite debidamente uno y se firme e inicie otro, sin que necesariamente el segundo deba acordarse en las mismas condiciones de duración o de remuneración en que se firmó el anterior, ya que precisamente en este campo prima la voluntad de las partes, salvo que se alegue y demuestre que esta fue afectada por vicios del consentimiento (...)”⁹ (negrilla y subraya nuestra)

Sin embargo, en torno a la continuidad de diferentes contratos de trabajo y el uso de esta herramienta de manera defraudatoria por parte de quien obra como empleador, también ha sostenido el Alto Tribunal de vieja de data que

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

⁹ Sentencia de radicado 39432nde 2012.

unilateralmente el contrato de trabajo. Ilustra recordar lo dicho por esta Sala al respecto en la sentencia 37435 del 15 de marzo de 2011.

“No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador.”¹⁰

En cuanto a los periodos de interrupción que han de mediar entre contrato y contrato para entender que efectivamente se ha presentado solución de continuidad entre ellos, sostiene el precedente judicial vertical en la materia, que el mismo debe ser suficiente para interrumpir el nexo contractual y dar origen a uno nuevo¹¹.

En sentencia SL1478 de 2022, la Alta Corporación recordó lo sostenido en la SL5595 de 2019, en que a su vez refirió a otras providencias suyas, así:

“Pues bien, sobre los extremos en que se extiende una relación laboral, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que, la significativa y considerable solución de continuidad impide que pueda predicarse la unicidad contractual (CSJ SL4816-2015 y CSJ SL981-2019). Precisamente, en esta última providencia, la Sala señaló:

“En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median 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, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:

(...) esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en

¹⁰ Ver sentencia SL806-2013

¹¹ Ver entre otras las sentencias SL7590 de 2016, SL1450 de 2019

evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos.

Así las cosas, el Tribunal no incurrió en error al concluir que no era posible la declaratoria de una relación laboral única o lineal en el tiempo para el período comprendido entre el 7 de enero de 1996 y el 21 de diciembre de 2013, puesto que, como se evidencia del análisis de los contratos que suscribió el demandante, en dicho lapso hubo interrupciones significativas, como la de 6 meses y 16 días y la de 35 días. Además, el juez plural estableció que en dichos interregnos el demandante no acreditó que prestó servicios a la universidad, aspecto que no puede probarse con testimonios, dado que dicho medio de convicción no es prueba calificada en casación”.

En sintonía con el precedente judicial en la materia reiteró que esas interrupciones iguales o superiores a un mes sí tienen vocación hacer comprender que entre las partes existió la voluntad de no continuidad.

Dijo en la sentencia SL1478 de 2022:

“Así las cosas, teniendo en cuenta únicamente las interrupciones iguales o superiores a un mes, pues aquellas de uno pocos días no logran la ruptura de la vinculación entre las partes, es decir, no tienen la entidad para poder afirmar que hubo solución de continuidad en la prestación de los servicios del demandante, según lo pregona la jurisprudencia de esta corporación, se evidencia que el colegiado no se equivocó al concluir que no se podía declarar un solo contrato de trabajo entre los extremos reclamados en la demanda, pues los diferentes contratos de trabajo y convenios suscritos de trabajo asociado dan cuenta de interrupciones significativas”.

Y además recordó la relevancia de la facultad del juez de fallar *minus petita* cuando “se discute la existencia de una sola relación laboral y se prueba un tiempo de servicios inferior al pretendido o varios contratos y no uno” debiendo aceptar parcialmente las pretensiones “esto es, que si el demandante pide más, pero tan solo alcanzó a acreditar parte de lo pedido, debe reconocerse lo probado, conforme a tal normativa (CSJ SL 17215, 5 dic. 2001; CSJ SL806-2013; CSJ SL9112-2014; CSJ SL1012-2015 y CSJ SL4816-2015), tal como se recordó en la sentencia CSJ SL5595-2019.

Por tanto, si en virtud de la primacía de la realidad, el juzgador encuentra que el acervo probatorio da cuenta del nexo laboral, y constata que existieron varios

contratos de trabajo desarrollados por los periodos allí estipulados, es su deber, al menos, proceder a liquidar el último de los vínculos demostrado".

Para el caso en cuestión, se resalta la Sentencia SL814 del 2018, donde en un caso muy similar al aquí tratado expresó:

"los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible unidad contractual, real y material, «...ya que es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras" (resalta la sala)

El precedente judicial es claro al considerar que entre las partes es viable celebrar múltiples contratos de trabajo a término fijo o bajo otra modalidad sin que exista solución de continuidad; situación que no está proscrita por la normatividad vigente en la materia y avala la conducta entre las partes, siempre y cuando esta sea real y obedezca a un acuerdo de voluntades entre ellas¹². Por supuesto, siempre que no se trasgredan derechos fundamentales del trabajador.

b) Terminación del contrato- consecuencias jurídicas

El artículo 62 del CST establece cuales son las justas causas para terminar el contrato de trabajo, tanto por parte del empleador como del trabajador. Adicionalmente, dispone que, al finalizar la relación, la parte que termina la misma debe indicar los motivos por los cuales lo hace, sin que se pueda alegar una diferente en momento posterior.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha expresado en algunos pronunciamientos¹³, entre ellos, en la SL2351-2020 se reiteró que para dar por terminado el contrato por justa causa los requisitos son: **i)** Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, **ii)** Inmediatez en la decisión, **iii)** Configuración de alguna de las justas

¹² Véase la sentencia SL139 de 2023, en que reitera la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, la postura que ha sostenido en providencias anteriores tales como la SL4850-2016 y SL5262-2021

¹³ Véase SL3580-2022- SL2842-2022- SL1971-2022

causas señaladas en el CST; **iv)** Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y; **v)** La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

En cuanto a la prueba de la terminación de contratos, la Alta Corporación a través de múltiples sentencias y en especial la SL5595-2019, indica que cuando se alega un despido injusto “[...] la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza del mismo la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa”.

El art.64 del CST es del siguiente tenor:

“ARTICULO 64. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

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

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

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

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

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

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

Respecto a este último tópico es importante resaltar lo reseñado en la providencia SL4065-2022 donde se reseña:

“En consecuencia, «[...] pese al reconocimiento del trabajo como fuente de ingresos, de tranquilidad, de confianza y de seguridad para los asalariados [...]», está permitido el finiquito de la relación «sin que medie un motivo justo, previo el pago de la correspondiente indemnización tarifada de los perjuicios ocasionados con tal ruptura», por cuanto, en todo caso, en ese contexto, el despido además de sancionarse, «se hace difícil y oneroso» (CSJ SL, 4, ag, 1981, citada en la CSJ SL10106-2014).

Por ende, lo regulado a través de los tiempos en los artículos 64 del CST; 8° del Decreto 2351 de 1965 y 6° de la Ley 50 de 1990, ha sido «[...] la potestad del empleador de terminar el vínculo sin talanquera distinta que la satisfacción de una sanción previamente referida, salvo que se encuentre demostrado un perjuicio mayor, como lo advirtió la Corte Constitucional en decisión C CC-1507/2000» (CSJ SL10106-2014).

Inclusive, con referencia en las decisiones CC C1341-2000, CC C1507-2000 y CC C533-2012, la Corporación en la providencia CSJ SL3424-2018, acentuó que,

La estabilidad en el empleo [...] tiene [que] ver con la expectativa cierta que tiene el empleado de conservar su puesto de trabajo mientras subsistan las circunstancias que le dieron origen y cumpla con sus obligaciones. Empero, tal garantía tampoco es absoluta ni implica la prerrogativa indefinida de permanecer en un empleo (CC C-1341-2000), en la medida que ello atentaría contra el principio de autonomía de la voluntad de una de las partes o de ambas, para poner fin al vínculo contractual.

Es así que la Corte Constitucional, al analizar la exequibilidad del artículo 64 en comento, a través de las sentencias C-1507-2000 y C-533-2012, indicó que no vulnera los derechos del trabajador porque la figura del reintegro no es la única forma de proteger la estabilidad laboral, toda vez que ante la decisión unilateral e injustificada se puede apelar válidamente a la indemnización del perjuicio causado. (Subraya la sala)

Resalta la Sala esas referencias jurisprudenciales, para hacer ver a la impugnación, que su doctrina no se ha apartado de lo expuesto en sede de

constitucionalidad sobre la terminación del contrato sin justa causa, así como tampoco lo ha hecho respecto de lo expuesto”

En el anterior sentido, cuando se alega una justa causa o una causal objetiva, su no comprobación no siempre concluye con el reintegro, como quiera que esta no es la única forma de resarcir al trabajador; lo hace con la indemnización correspondiente, salvo que se encuentre acreditada una causal para la cual se haya previsto el referido reintegro, como puede ser el de la trabajadora en embarazo o lactancia, el trabajador que goza de fuero sindical, o aquel que presenta condiciones de salud tales que es beneficiario de una protección especial en razón de la misma (Ley 361 de 1997). Se resalta que incluso la H. Corte Constitucional accede de manera excepcional al reintegro como quiera que debe estar bajo algún fuero (sindical, de estabilidad laboral reforzada en razón a la salud, madre, etc¹⁴) o por situaciones especiales de los accionantes, tales como ser mujer en un cargo presidido especialmente por hombres¹⁵ o por creencias religiosas¹⁶, sin que sea una regla general y atendiendo a las situaciones especiales de cada caso.

c) periodo de prueba

El art.76 del CST consagra

“ARTICULO 76. Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del {empleador}, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo”

Respecto a su duración máxima, el art. 78 del mismo código señala:

ARTICULO 78. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (resalta la Sala)

14 SU-075 de 2018- T-052-20, etc

15 Vease T-293-17

16 Vease T-575-16



Caso concreto:

De acuerdo con lo establecido en el 167 del CGP, competía al demandante demostrar su dicho, con miras obtener el pago de los derechos reclamados en la demanda. Para probar el mismo, solicitó interrogatorio de parte al representante de la demandada y aportó como pruebas las documentales las que se relacionan a continuación

- a) Terminación del contrato de trabajo, de fecha el 01 de febrero de 2017, donde se da por terminada la relación por parte de Pisos y Cerámicas SAS a partir del 30 de enero de 2017 por no haber superado el periodo de prueba. Firmada por el señor Juan Pablo Cruz Galvis¹⁷.
- b) Contrato individual de trabajo a término indefinido firmado entre Pisos y Cerámicas de Occidente y el accionante, con fecha de inicio 03 de septiembre de 2016. Firmado por el empleador y el trabajador. En dicho contrato se establece un periodo de prueba igual a dos meses Clausula octava-. Cargo desempeñado vendedor, salario mensual mínimo ¹⁸
- c) Auxilio que no constituye salario del 03 de septiembre de 2016, donde establece que se otorga un auxilio de movilidad no prestacional. Se firma por el empleador y el empleado¹⁹.
- d) Contrato individual de trabajo a término fijo firmado entre Pisos y Cerámicas de Occidente y el accionante, con fecha de inicio 02 de enero de 2017 hasta el 02 de junio de 2017. Firmado por el empleador y un testigo. En dicho contrato se establece un periodo de prueba la quinta parte del periodo pactado- Clausula cuarta-. Cargo desempeñado vendedor, salario mensual mínimo.²⁰
- e) Constancia No 7310 MCSL-GRC-C donde la inspectora de trabajo hace constar que reunido el empleador y el empleado no llegaron a un acuerdo sobre lo adeudado, debido a la forma de pago²¹
- f) Liquidación contrato de trabajo donde se denota como extremos contractuales 02 de enero de 2017- 30 de enero de 2017. Fecha inicio

17 01ExpedienteDigital fl 05
18 01ExpedienteDigital fls 06- 8
19 01ExpedienteDigital fl 09
20 01ExpedienteDigital fls 10- 12
21 01ExpedienteDigital fls 13



liquidación prestaciones sociales 03 septiembre de 2016. Se denotan los valores liquidados, se firma por el demandado ²².

- g) Cédula del demandante ²³
- h) Desprendibles de pago (16/10/16-31/10/16)- (16/12/16-23/12/16)²⁴.
- i) Respuesta a petición presentado por el demandante, donde se le informa que él tiene los documentos solicitados y se le consignó el valor adeudado y expresado por la inspectora de trabajo por despido injusto (se adjunta soporte de la consignación²⁵.
- j) Petición del demandante solicitando diferentes documentos de la relación laboral.²⁶
- k) Certificado de existencia y representación legal de la demandada²⁷.

Por su parte, **la demandada** no presentó ninguna prueba. La parte activa en audiencia desistió del interrogatorio.

De las pruebas allegadas se puede concluir lo siguiente:

En cuanto a la modalidad contractual, se comparte la apreciación de la parte demandante relacionada con la carencia de validez del cambio introducido por las partes, pues se aprecia de la conducta de la empleadora, esta modificación lo que pretendió fue introducir una causal de terminación del vínculo entre las partes, al erradamente creer revivido el periodo de prueba, lo que está terminantemente prohibido por el art. 78 del CST, para así defraudar en el pago de la indemnización por despido sin justa causa al trabajador.

No se aprecia una razón que justifique la introducción de la modificación contractual distinta a la advertida, que no puede convalidarse, teniendo en cuenta el ánimo causar daño a la estabilidad laboral del trabajador, que fue

22 01 Expediente Digital fls 14

23 01 Expediente Digital fls 15

24 01 Expediente Digital fls 16-17

25 01 Expediente Digital fls 18-19

26 01 Expediente Digital fls 20-23

27 01 Expediente Digital fls 24-29

despedido durante el mismo mes en que se modificó la clase de contrato entre las partes.

Pese a ello, no tiene incidencia esta consideración en la decisión apelada, pues el valor de la indemnización por despido sin justa causa, habiendo allegado a la conclusión de la continuidad del contrato a término indefinido, sería inferior a la cuantificada por el A-quo, y siendo la parte demandante la única apelante, no hay lugar a reformar en peor la providencia recurrida.

Siguiendo con lo propuesto, se advierte que no hay lugar a derivar de esta consideración la conclusión pretendida por la parte demandante, en cuanto al reintegro laboral, por no acreditarse causal alguna que conduzca a ordenarlo. No discute el demandante ninguna de las situaciones que prevé el legislador, conducirían a efectuar un análisis en ese sentido, en especial, no se discute la condición de aforado, ni de sujeto de especial protección por el estado de salud a la terminación del contrato. Adicionalmente, aunque la parte actora alega una falta en el debido proceso, es importante resaltar que el empleador ya sea por la causa expresada o en el entendido de que el despido fue injusto, no debía surtir ningún paso adicional a la comunicación de la decisión de terminar el contrato, teniendo como consecuencia el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Sin que haya lugar a otras consideraciones, se **confirmará** la sentencia de primera instancia, pero por los argumentos expresados en esta providencia.

EXCEPCIONES

No se formularon ni existe alguna declarable de oficio.

COSTAS

Sin costas en esta instancia por haber prosperado parcialmente el recurso interpuesto, a pesar de no introducir modificaciones en la sentencia conocida en apelación

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,



RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali el 07 de diciembre de 2020, pero por las razones expresadas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Para su notificación, devuélvase el expediente a la Secretaría del Tribunal Superior de Cali.

Las Magistradas,

MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA

CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(en ausencia justificada)