



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

Guadalajara de Buga, veinticuatro (24) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

TIPO DE PROCESO	Ordinario de Primera Instancia
DEMANDANTE	Bernardo Mutis Bolaños
DEMANDADA	Industria de Aluminio India S.A.S
TRIBUNAL DE ORIGEN	Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali-Sala Cuarta (04) de Decisión Laboral
JUZGADO DE ORIGEN	Juzgado Trece Laboral del Cto. de Cali
RADICADO	760013105013 2019 00601 01
TEMAS	Contrato realidad – indemnización por despido injusto
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 Bernardo Mutis Bolaños contra Industria de Aluminio India S.A.S.

ANTECEDENTES

Bernardo Mutis Bolaños demanda a Industria de Aluminio India S.A.S pretendiendo: **i)** se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 20 de abril de 1993 y el 22 de diciembre de 2017, el cual terminó sin justa causa por decisión unilateral de la empleadora. En consecuencia, depreca se ordene: **ii)** el reajuste de la indemnización por despido injusto, por no haberse liquidado sobre el tiempo realmente laborado; **iii)** indemnización moratoria de los arts. 65 del CST (por no informar el estado de pago de cotizaciones a seguridad social y parafiscales) y 99 de la Ley 50 de 1990 (por no consignar las cesantías a un fondo) **iv)** costas y agencias en derecho².

Fundamentó sus pretensiones en que laboró para la demandada mediante un contrato a término indefinido desde el 2 de abril de 1993 hasta el 22 de diciembre de 2017, cuando se le comunicó la terminación. Durante la vigencia del contrato, hubo continuidad en la prestación del servicio, en las funciones y no hubo interrupciones

¹ -No 47 Control estadístico por secretaría.

² 01ExpedienteDigital. Fl. 5/6

siquiera temporales, presentándose un solo contrato. Las cesantías no fueron consignadas anualmente. El último salario devengado fue de \$1.198.360. Le fue pagada indemnización por despido sin justa causa, en \$10.767.663, comprendiendo del 14 de enero de 2005 al 22 de diciembre de 2017, y no desde el 02 de abril de 1993, liquidándose incorrectamente. La pasiva no entregó copia de los contratos al demandante, como tampoco informó el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscales de los últimos tres meses de duración del contrato.

Industria de Aluminio India S.A.S. se opone a las pretensiones de la demanda, por considerar que no adeuda lo pretendido. Explica que las partes estuvieron vinculadas por diferentes contratos de trabajo, el último de ellos inició el 14 de enero de 2005, era a término indefinido y finalizó sin justa causa el 22 de diciembre de 2017, pagándose la indemnización a que hubo lugar. Fueron, contando ese último contrato, trece (13) contratos, cuyos extremos temporales relacionó al dar respuesta al hecho segundo de la demanda, expresando que todos ellos fueron terminados y liquidados. Los primeros doce (12) contratos, fueron a término fijo, el último, a término indefinido. Las cesantías se pagaron a la terminación de cada contrato. El último salario devengado fue de \$1.090.000. Las funciones desempeñadas en cada contrato fueron diferentes. Con la contestación anexó certificado de aportes. Excepcionó: inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, pago total, compensación, buena fe, prescripción y temeridad o mala fe³.

Sentencia recurrida⁴

El 14 de septiembre de 2021, el Juzgado Trece Laboral de Circuito de Cali, profirió sentencia, mediante la cual absolvió a la demandada de las pretensiones invocadas en su contra, e impuso el pago de costas procesales al demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$100.000.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión adoptada, **la parte demandante⁵** la recurrió en apelación, deprecando su revocatoria. Expresó que interpone el recurso porque “los contratos no se ajustan a los términos fijos y porque los trabajadores solamente eran llamados a firmar desconociendo los documentos que firmaban, ya luego era que se daban cuenta de cuál tipo de documento era que se había firmado, pero los mismos contratos nunca fueron liquidados en tal, en su terminación sin justa causa, por lo tanto interpongo recurso de apelación y en mis alegatos de conclusión traté de interponer la tacha, no lo dije exactamente, pero sí dar a entender que los contratos carecían de validez”.

³ 02Contestación Fl. 8/14

⁴ 10ActadeAudienciaJuzgamiento

⁵ 11VideoAudienciaJuzgamiento. Minuto 2:08:15

Alegatos en esta instancia

Corrido el traslado para alegar en esta instancia⁶, fue descrito por **la parte demandante**⁷, quien dice ratificarse en los hechos y pretensiones de la demanda y solicita tener en cuenta las pruebas allegadas al expediente, que dan cuenta, en su sentir, de la existencia de un solo contrato de trabajo a término indefinido, desconociéndose en la indemnización por despido, que el contrato inició en 1993(26 de marzo). En los diferentes contratos no hubo liquidación, si no que finalizando cada año se hizo el pago de cesantías y vacaciones, más no la terminación de un contrato indefinido sin justa causa; para el trabajador, lo que ocurría era que salía a vacaciones e ingresaba a laborar en enero, siendo en muchas ocasiones el descanso inferior a quince (15) días hábiles. En muchas ocasiones los contratos no eran firmados cuando regresaban a trabajar si no meses después, no se les entregó copia y tampoco se les explicó la modalidad contractual. No hubo aviso de prórroga de los contratos y los que se aportaron al expediente no cuentan con fecha de terminación, por lo que se trata de contratos a término indefinido. Se pronuncia en ese sentido respecto de cada contrato e insiste en que en ellos no se satisfacen los requisitos de los contratos a término fijo, estando algunos renovados en más de tres oportunidades dentro del mismo año. Solicita atender a la testimonial que da cuenta de que la firma de los contratos, se hacían en la jornada, de forma apresurada, no permitiendo al trabajador saber qué tipo de contrato suscribía. El juez a pesar de sus facultades ultra y extrapetita, omitió que, aunque no se pidieron indemnizaciones por la finalización de cada contrato, debió pronunciarse en torno a ello.

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.

El problema jurídico se restringe a determinar si la relación laboral entre las partes estuvo regida por uno o varios contratos de trabajo y por tanto, si la indemnización pagada al finalizar el vínculo obedeció o no a la realidad de los extremos temporales en que perduró la referida relación.

Existencia del contrato de trabajo

Los arts.23 y 24 del CST, consagran:

“ARTICULO 23. 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran 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

⁶ 03AdmiteTrasladoAlegatos01320190060101

⁷ 05AlegatosDte01320190060101.

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, si no 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 d 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 (...)”⁸ (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 unilateralmente el contrato de trabajo. Ilustra rememorar 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.”⁹

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 nuevo¹⁰.

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:

⁸ Sentencia de radicado 39432nde 2012.

⁹ Ver sentencia SL806-2013

¹⁰ Ver entre otras las sentencias SL7590 de 2016, SL1450 de 2019

“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 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".

Caso concreto

Tal como lo reclama el apelante, hay lugar a valorar la prueba arrojada al proceso, para determinar si entre contrato y contrato suscrito entre las partes, desde el año 1993, hasta el día del final del vínculo, se presentó o no una sola relación laboral regida por un contrato de trabajo, o si por el contrario, como lo viene sosteniendo la pasiva, la realidad se ajustó a las formas atendidas por las partes, lo que implicaría enervar la pretensión de pago de un reajuste en la indemnización por despido sin justa causa previamente cancelada al hoy demandante.

Lo que no hará la Sala es determinar, en caso de no encontrar acreditada la existencia de un único contrato, es determinar si los suscritos entre las partes, con excepción del último, finalizaron sin justa causa, pues si bien la parte recurrente ha hecho mención de ello en su apelación y al descorrer el traslado para alegar en esta instancia, no es menos cierto que el asunto no se incluyó en la fijación del litigio inicial en la primera instancia, no siendo éste el momento procesal oportuno para introducir variaciones de esta índole.

Para demostrar sus pretensiones el señor Mutis Bolaños aportó las documentales que a continuación se relacionan, solicitó se escuchara el interrogatorio de la parte del representante legal de la demandada y las declaraciones de Donaldo Raúl Mesa y Ramiro Collazo Cuartas.

- a) Certificado de existencia y representación de la demandada Industria de Aluminio India S.A.S.¹¹
- b) Constancia expedida por la demandada el 26 de enero de 2017 que da cuenta que el demandante laboraba la empresa desde el 15 de enero de 1995 como operario de planta con un contrato a término indefinido, devengando un salario de \$1.090.000¹².
- c) Notificación de terminación unilateral del contrato del día 22 de diciembre de 2017¹³.
- d) Liquidación de prestaciones sociales realizada desde el 14 de enero de 2005 hasta el 22 de diciembre de 2017, que da cuenta del pago de la indemnización

¹¹ 01ExpedienteDigital. Fl. 12/19

¹² 01ExpedienteDigital. Fl. 20

¹³ 01ExpedienteDigital. Fl. 21

por despido injusto, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones¹⁴.

e) Historia laboral expedida por Colpensiones el 25 de junio de 2019¹⁵.

Por su parte la pasiva, al aponerse a las pretensiones de la demanda y afirmar que los extremos temporales de la relación laboral que sostuvo con el demandante no son los afirmados por él, si no que se trató de diferentes contratos de trabajo, independientes entre sí, aportó la documental que se relaciona, y solicitó, se escucharan el interrogatorio de parte del demandante y la declaración de Octavio Gómez Marín:

- a) Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 26 de marzo de 1993¹⁶.
- b) Liquidación del contrato de trabajo del 27 de marzo de 1993 hasta el 23 de diciembre de 1993¹⁷.
- c) Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 17 de enero de 1994 hasta el 23 de diciembre de 1994, según la liquidación del mismo¹⁸.
- d) Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 16 de enero de 1995 hasta el 22 de diciembre de 1995, según la liquidación del mismo¹⁹.
- e) Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 15 de enero de 1996 hasta el 20 de diciembre de 1996, según la liquidación del mismo²⁰.
- f) Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 13 de enero de 1997 hasta el 19 de diciembre de 1997, según la liquidación del mismo²¹.
- g) Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 15 de enero de 1998 hasta el 18 de diciembre de 1998 y liquidación del mismo²².
- h) Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 15 de enero de 1999 hasta el 15 de abril de 1999, el cual según la liquidación finalizó realmente 17 de diciembre de 1999²³.

¹⁴ 01ExpedienteDigital. Fl. 22/24

¹⁵ 01ExpedienteDigital. Fl. 25/37

¹⁶ 03ContestacionDemanda. Fl. 13/14

¹⁷ 03ContestacionDemanda. Fl. 15

¹⁸ 03ContestacionDemanda. Fl. 16/18

¹⁹ 03ContestacionDemanda. Fl. 19/21

²⁰ 03ContestacionDemanda. Fl. 22/23

²¹ 03ContestacionDemanda. Fl. 24/26

²² 03ContestacionDemanda. Fl. 27/29

²³ 03ContestacionDemanda. Fl. 30/32

- i) Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 17 de enero del 2000 hasta el 15 de abril de 2000, el cual según la liquidación finalizó realmente 22 de diciembre del 2000²⁴.
- j) Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 15 de enero del 2001 hasta el 14 de abril de 2001, el cual según la liquidación finalizó realmente 20 de diciembre del 2001²⁵.
- k) Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 17 de enero del 2002 hasta el 16 de marzo de 2002, el cual según comunicado enviado al demandante finalizó el 17 de diciembre de 2002, liquidado el 26 de diciembre de 2002²⁶.
- l) Contrato de trabajo por obra o labor el cual inició el 13 de enero de 2003 y finalizó el 13 de diciembre de 2003, según la carta de notificación de terminación del contrato²⁷.
- m) Contrato de trabajo por obra o labor el cual inició el 13 de enero de 2003 y finalizó el 13 de diciembre de 2003, según la carta de notificación de terminación del contrato²⁸.
- n) Contrato de trabajo por obra o labor el cual inició el 14 de enero de 2004 y finalizó el 23 de diciembre de 2004, según la liquidación del mismo²⁹.
- o) Contrato a término indefinido que inició el 14 de enero de 2005 y finalizó el 22 de diciembre de 2017 sin justa causa, según la liquidación del mismo³⁰.
- p) Copia de las transacciones realizadas por la demandada desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2017, en el que se observa las cesantías consolidadas año por año del demandante³¹.
- q) Solicitud remitida por el demandante a la demandada para retirar las cesantías del fondo Porvenir S.A. correspondientes al año 2009, para mejoramiento de vivienda³².
- r) Solicitud remitida por el demandante a la demandada para retirar las cesantías del fondo Porvenir S.A. correspondientes al año 2010, para mejoramiento de vivienda³³.

²⁴ 03ContestacionDemanda. Fl. 33/35

²⁵ 03ContestacionDemanda. Fl. 36/38

²⁶ 03ContestacionDemanda. Fl. 39/42

²⁷ 03ContestacionDemanda. Fl. 43/45

²⁸ 03ContestacionDemanda. Fl. 43/45

²⁹ 03ContestacionDemanda. Fl. 46/49

³⁰ 03ContestacionDemanda. Fl. 50/53

³¹ 03ContestacionDemanda. Fl. 54/55

³² 03ContestacionDemanda. Fl. 56/60

³³ 03ContestacionDemanda. Fl. 62/68

- s) Solicitud remitida por el demandante a Porvenir S.A. para retirar las cesantías del fondo, para mejoramiento de vivienda³⁴.
- t) Solicitud remitida por el demandante a la demandada para retirar las cesantías del fondo Porvenir S.A. correspondientes al año 2011, para mejoramiento de vivienda³⁵.
- u) Solicitud remitida por el demandante a la demandada para retirar las cesantías, correspondientes al año 2012, para mejoramiento de vivienda³⁶.
- v) Solicitud remitida por el demandante a la demandada para retirar las cesantías, correspondientes al año 2015, para mejoramiento de vivienda³⁷.
- w) Solicitud remitida por el demandante a la demandada para retirar las cesantías, correspondientes al año 2016, para mejoramiento de vivienda³⁸.
- x) Solicitud remitida por el demandante a la demandada para retirar las cesantías, correspondientes al año 2017, para mejoramiento de vivienda³⁹.
- y) Notificación de terminación unilateral del contrato de trabajo del 22 de diciembre de 2017 y la liquidación de las prestaciones sociales, incluyendo la indemnización por despido injusto, y el certificado de los aportes realizados a la seguridad social del demandante⁴⁰.

Interrogatorios de parte/testigos

A fin de formar el convencimiento judicial en torno al tema en discusión se recibieron los interrogatorios de parte y las declaraciones que ilustraron así el proceso:

Bernardo Mutis Bolaños (interrogatorio demandante) ⁴¹	Indica que cuando ingresó a laborar para la demandada, en los primeros años no se firmaban contratos, sólo se llevaba la fotocopia de la cédula, cuando ingresó la dra. Tobar dijo que se tenía que firmar un contrato a término fijo, eso fue más o menos en 1995 y después firmó un contrato a término indefinido. En diciembre les daban las vacaciones. Para 1993 no firmó contrato a término indefinido y se firmaban contratos cada tres meses más o menos, antes del contrato a término indefinido. Desde 1993 hasta 2004 firmó contratos que los hacían firmar cada 3 meses. Le pagaban todas las prestaciones, las primas, cesantías, vacaciones. En 1995 firmó un contrato a término indefinido, cuando ingresó la doctora Tobar. El cargo para el que fue contratado fue de oficios varios. El contrato terminó el 23 de diciembre de 2017 y se le pagó la indemnización por despido injusto,
---	--

³⁴ 03ContestacionDemanda. Fl. 69/72

³⁵ 03ContestacionDemanda. Fl. 73/82

³⁶ 03ContestacionDemanda. Fl. 83/89

³⁷ 03ContestacionDemanda. Fl. 93/101

³⁸ 03ContestacionDemanda. Fl. 102/114

³⁹ 03ContestacionDemanda. Fl. 115/123

⁴⁰ 03ContestacionDemanda. Fl. 124 y ss

⁴¹ 11VideoAudienciaJuzgamiento. Minuto: 1:07:40

	<p>más vacaciones, intereses a las cesantías, prima, cesantías. Normalmente salía a vacaciones el 20 de diciembre, cuando existía el padre de don Octavio, daban 15 días de vacaciones, pero después de que el señor falleció no daban las vacaciones completas. Salió de la empresa después de enviar una carta solicitando los 15 días de vacaciones, ya que hacía mucho tiempo no tenían las vacaciones completas. Llevaban aproximadamente 7 años sin tener las vacaciones completas. Cuando liquidaban los contratos pagaban las vacaciones. En dinero las pagaban, pero en tiempo no las daban completas. La empresa sí pagaba los aportes a pensiones. Durante la relación laboral la empresa pagaba las cesantías, después de que llegara la doctora Tobar, las consignaban a un fondo de pensión. Retiró cesantías para hacer mejoramiento de vivienda.</p>
<p>Clara Lucía García (Interrogatorio representante legal de la demandada)⁴²</p>	<p>No se puso fecha de terminación a los contratos, porque la empresa, según su estructura para esa época, firmaba contratos de trabajo según el num. 2 del art. 46 del CST, en diciembre terminaban esos contratos, previa la comunicación de no prórroga, esto es, por la producción de la empresa. Los contratos se liquidaban, no había prórrogas. El pago del auxilio de cesantía se hace entre enero y febrero de cada año. Cuando finalizó el contrato se cancelaron al demandante todos los pagos a la seguridad social. Agrega que cuando se contrató por anualidades al demandante, era para hacer oficios varios, realizaban diferentes actividades en los diferentes contratos, no siempre era la misma actividad.</p>
<p>Octavio Gómez (testigo de la demandada)⁴³</p>	<p>Gerente de producción. Dice que conoce al señor Bernardo, pero no sabe de su prestación del servicio, si era continua o no. Dice que manejaba planta, pero no manejaba contratos, sólo ubicaba el personal, vio laborar al demandante trabajar en la empresa, al final tuvo inconvenientes y cambió mucho, tuvo muchos problemas personales y laborales. No recuerda en diciembre como era la prestación de servicios porque hace mucho tiempo ocurrieron los hechos. La empresa contrata a término fijo y a término indefinido, no recuerda como fue contratado el demandante. El demandante salió de la empresa porque tenía muchos problemas, se le hicieron llamados de atención. El señor Bernardo fue contratado para hacer oficios varios, se ubica en diferentes partes de laminación. Normalmente salían a vacaciones el 22 de diciembre al 14 de enero, si caía lunes. El tiempo que salían no superaba el mes. No sabe si al finalizar el año a los trabajadores se les entregaba una carta de no prórroga.</p>
<p>Ramiro Collazo Cuartas (testigo del demandante)⁴⁴</p>	<p>Conoce al señor Bernardo, dice que fueron despedidos el mismo día. Laboró para la empresa desde el 89 hasta el 2017. Trabajaban de enero a diciembre, salían a vacaciones 15 días y volvían a entrar en enero, esto pasaba todos los años. Los liquidaban cada año incluyendo las vacaciones. Cuando regresaban en enero no les decían nada de otro contrato, solo entraban a trabajar. Los llamaban a firmar el contrato después de que ya estaban trabajando. Su último contrato fue a término indefinido. Laboraba de supervisor en la empresa de 7 a 5 pm y el señor Bernardo también laboraba en ese</p>

⁴² 11VideoAudienciaJuzgamiento. Minuto: 1:25:30

⁴³ 11VideoAudienciaJuzgamiento. Minuto: 19:03

⁴⁴ 11VideoAudienciaJuzgamiento. Minuto: 37:32

	<p>horario. El 17 de diciembre cuando fue despedido le dijeron que fuera por la liquidación, sin embargo, no le dieron nada porque el dinero se fue para una deuda que tenía en el banco. Ese día no se encontró con el señor Bernardo. Los contratos de trabajo los firmaban posterior a la fecha en que empezaban a trabajar. Al principio en noviembre no les daban ningún documento donde les informaban de la terminación del contrato, pero después de un tiempo, por ahí en 1995, empezaron a pasar una carta faltando un mes que se terminaba el contrato. Al principio se firmaban los contratos varias veces en un año. A fin de año les liquidaban el contrato, les daban vacaciones, cesantías, primas. Dice que vio firmar varios contratos porque eso lo hacían en la planta, iban y hacían firmar los contratos en la planta. Después de las vacaciones firmaban nuevamente contrato hasta diciembre, pero se firmaban cuando ya estaban laborando, al principio no se firmaba anual, sino que eran varios contratos al año, y finalmente el contrato fue indefinido. Fue supervisor del señor Bernardo. Se les pagó cada año la liquidación del contrato.</p>
<p>Donaldo Raúl (testigo del demandante)⁴⁵</p>	<p>Pensionado. Conoce al señor Bernardo porque trabajaron juntos en Aluminio India. Trabajó en esa empresa hasta 2010, era supervisor. En diciembre salían a vacaciones, pero a veces no daban los 21 días de vacaciones. Salían por ejemplo un 22 de diciembre y entraban un 10 de enero, pero si había muchos pedidos tocaba entrar antes. En la liquidación de diciembre les pagaban las vacaciones completas, pero a veces no descansaban los 21 días completos. Los contratos los firmaban después de ingresar, los llamaban a firmar los contratos, no tenían una fecha determinada, cuando se acordaban los llamaban a firmar el contrato. Una sola vez firmaron varios contratos de trabajo en el mismo año. Los hacían firmar la terminación de contrato de trabajo, pero no daban constancia. Firmaba porque siempre le decían que seguía trabajando. Al finalizar el año algunas veces le liquidaban el contrato, pero otras veces no, sino que lo liquidaban a mitad de año. Cuando terminaban el contrato le pagaban vacaciones y la liquidación. Nunca les informaban de la no prórroga del contrato, no les daban ninguna carta, ningún documento. Empezó laborando con un contrato a término indefinido, y después cuando llegó la Dra. Tobar, cambiaron el sistema y firmaban en cualquier momento los contratos por término de un año. La empresa pagaba las cesantías, pagaba todo. Esa modalidad de contratos aplicaba para todos. No recuerda que le hayan dado carta de no prórroga. Firmaba unos documentos, como la terminación de contrato, pero seguía trabajando normal. Hubo un año que firmaron como 3 veces contratos, fue más o menos en 1995.</p>

Respecto de los extremos temporales formales de los diferentes contratos de trabajo suscritos entre las partes, en que se contrató al trabajador para el cargo de oficios varios o de operario oficios varios u operario, tenemos lo siguiente:

Modalidad	Inicio	Terminación	Liquidación
-----------	--------	-------------	-------------

⁴⁵ 11VideoAudienciaJuzgamiento. Minuto: 50:42

Fijo ⁴⁶	26 de marzo de 1993	No dice	23 de diciembre de 1993 ⁴⁷
Fijo ⁴⁸	17 de enero de 1994	No dice	23 de diciembre de 1994 ⁴⁹
Fijo ⁵⁰	16 de enero de 1995	No dice	22 de diciembre de 1995 ⁵¹
Fijo ⁵²	15 de enero de 1996 ⁵³	No dice	20 de diciembre de 1996 ⁵⁴
Fijo ⁵⁵	13 de enero de 1997	No dice	19 de diciembre de 1997 ⁵⁶
Fijo ⁵⁷	15 de enero de 1998	18 de diciembre de 1998	18 de diciembre de 1998 ⁵⁸
Fijo ⁵⁹	15 de enero de 1999	15 de abril de 1999 ⁶⁰	17 de diciembre de 1999 ⁶¹
Fijo ⁶²	17 de enero de 2000	15 de abril de 2000 ⁶³	22 de diciembre de 2000 ⁶⁴
Fijo ⁶⁵	15 de enero de 2001	14 de abril de 2001 ⁶⁶	20 de diciembre de 2001 ⁶⁷
Fijo ⁶⁸	17 de enero de 2002	16 de marzo de 2002 ⁶⁹	20 de diciembre de 2002 ⁷⁰
Dura/ de obra ⁷¹	13 de enero de 2003	No dice	No se acreditó
Dura/ de obra ⁷²	14 de enero de 2004	No dice	23 de diciembre de 2004 ⁷³
Indefinido ⁷⁴	14 de enero de 2005	No aplica	22 de diciembre de 2017 ⁷⁵

Sólo en el contrato de trabajo a término fijo suscrito en 2002 obra prueba de haberse comunicado la intención de no prorrogar el mismo⁷⁶. El documento no tiene fecha ni de elaboración, ni de recibo por parte del trabajador. Señala que el contrato finalizaría el 17 de diciembre de 2002 y posteriormente obra liquidación que señala que finalizó el 20 de diciembre del referido año.

En relación con el contrato de trabajo por duración de la obra o labor suscrito en 2003, obra comunicación fechada el 13 de noviembre de 2003, informando al trabajador que la obra finaliza el 13 de diciembre de ese año⁷⁷.

Del haz probatorio relacionado, la Sala arriba a la conclusión de que, contrario a lo sostenido por la pasiva, que fuera avalado por el A-quo, entre las partes no existieron materialmente trece (13) contratos de trabajo, independientes entre sí; **existió un solo contrato de trabajo, a término indefinido, entre el 26 de marzo de 1993 y el 22 de diciembre de 2017, cuando finalizó sin causa** -hecho no discutido-.

⁴⁶ 03ContestacionDemanda. Fls.13/14.

⁴⁷ 03ContestacionDemanda- Fl.15.

⁴⁸ 03ContestacionDemanda. Fls.16/17.

⁴⁹ 03ContestacionDemanda. Fl.18.

⁵⁰ 03ContestacionDemanda. Fls.19/20.

⁵¹ 03ContestacionDemanda. Fl.21.

⁵² 03ContestacionDemanda. Fl.22.

⁵³ Este no está suscrito.

⁵⁴ 03ContestacionDemanda. Fl.23.

⁵⁵ 03ContestacionDemanda. Fls.24/25.

⁵⁶ 03ContestacionDemandafl. Fl.26.

⁵⁷ 03ContestacionDemanda. Fls.27/28.

⁵⁸ 03ContestacionDemanda. Fl.29.

⁵⁹ 03ContestacionDemanda. Fls.30/31.

⁶⁰ Se dejaron constancias de prórrogas al reverso del contrato.

⁶¹ 03ContestacionDemanda. Fl.32.

⁶² 03ContestacionDemanda. Fls.33/34.

⁶³ Se dejaron constancias de prórrogas al reverso del contrato.

⁶⁴ 03ContestacionDemanda. Fl.35.

⁶⁵ 03ContestacionDemanda. Fls.36/37.

⁶⁶ Se dejaron constancias de prórrogas al reverso del contrato.

⁶⁷ 03ContestacionDemanda. Fl.38.

⁶⁸ 03ContestacionDemanda. Fls.39/40.

⁶⁹ Se dejaron constancias de prórrogas al reverso del contrato.

⁷⁰ 03ContestacionDemanda. Fl.42.

⁷¹03ContestacionDemanda.Fls.43/44.

⁷² 03ContestacionDemanda.Fls.46/48.

⁷³ 03ContestacionDemanda. Fl.49.

⁷⁴ 03ContestacionDemanda. Fls.50/51

⁷⁵ 03ContestacionDemanda. Fls.52/53.

⁷⁶ 03ContestacionDemanda. Fl.41.

⁷⁷ 03ContestacionDemanda. Fl.45.

Nótese cómo en los primeros contratos que se suscribieron en apariencia a término fijo, ni siquiera se determinó su extremo final, es decir, desde el primero de los contratos, al carecer de este elemento, lo que realmente se pactó entre ellos fue un contrato a término indefinido, que presentó liquidaciones parciales, anuales, cuando el trabajador era enviado a disfrutar del periodo vacacional, aunque con la liquidaciones de contrato, se pretendiera hacer ver por parte de la empleadora, que existía una verdadera finalización del nexo contractual.

Súmese que si bien la demandada advirtió que las funciones del trabajador variaron entre contrato y contrato, este punto no fue acreditado.

De lo anterior se desprende, que tal como lo pide en su recurso la parte demandante, hay lugar a **revocar** la sentencia, pues la indemnización por despido sin justa causa debió liquidarse teniendo en cuenta los extremos indicados, y no el 14 de enero de 2005, como erradamente lo hizo la empleadora.

Para determinar el valor de la indemnización, se tiene que el art.64 del CST prevé que en los contratos a término indefinido cuya duración sea mayor a un año y el salario percibido por el trabajador sea inferior a diez (10) salarios mínimos, caso del demandante, la indemnización ascenderá a treinta (30) días de salario por el primer año, más veinte (20) días por cada año posterior al primero, más la fracción.

El contrato estuvo vigente durante veinticuatro (24) años, ocho (08) meses y veintisiete (27) días, por tanto, la indemnización equivale a 504.8 días de salario.

El último salario promedio acreditado fue de \$ 1.198.360, con base en el cual la pasiva efectuó la liquidación de la indemnización⁷⁸. Quiere decir ello que el salario diario ascendió a \$39.945 y la indemnización a veinte millones ciento sesenta y cuatro mil doscientos treinta y seis pesos (\$20.164.236).

Al haberse pagado por ese concepto, la suma de diez millones setecientos sesenta y siete mil seiscientos sesenta y tres pesos (\$10.767.663), se adeudan nueve millones trescientos noventa y seis mil quinientos setenta y tres pesos (\$9.396.573).

Este valor será indexado a la fecha del pago, pues no puede obligarse al acreedor a recibir lo adeudado, asumiendo la depreciación de la moneda, ocasionada por fenómenos como la inflación. La pasiva empleará como fórmula la siguiente:

$$\text{Indexación} = \frac{\text{Índice Final}}{\text{Índice Inicial}} \times \text{Capital} - \text{Capital}$$

⁷⁸ 03ContestacionDemanda. Fl. 125

Donde índice final, es el IPC acumulado a la fecha de pago efectivo, certificada por el DANE, el índice inicial es el IPC acumulado a la fecha de exigibilidad, y el capital, es la suma nominal adeudada.

No habiéndose tocado el resto de las pretensiones de la demanda en el recurso de apelación, y no tratándose los mismos de derechos fundamentales irrenunciables del trabajador, la Sala se abstendrá de pronunciarse en torno los otros objetos de discusión de la primera instancia.

EXCEPCIONES

Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por la pasiva, al oponerse a las pretensiones de la demanda, mereciendo especial pronunciamiento las de prescripción y pago total. La de prescripción no operó, al haberse radicado la demanda dentro de los tres (03) años que refieren los arts.488 del CST y 151 del CPTSS. Operó parcialmente la de pago total, pues se acreditó el pago parcial de lo causado por concepto de indemnización por despido.

COSTAS

Costas en ambas instancias a cargo de la pasiva, por haberse revocado la sentencia venida en apelación. Se tasa como agencias en derecho en esta instancia, la suma de quinientos ochenta mil pesos (\$580.000), equivalentes a medio salario mínimo mensual legal vigente a la fecha en que se profiere esta providencia.

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: Revocar la sentencia proferida el 14 de septiembre de 2021, para en su lugar, declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 26 de marzo de 1993 y el 22 de diciembre 2017, cuando el trabajador fue despedido sin justa causa.

SEGUNDO: Ordenar a Industria de Aluminio India S.A.S a pagar al demandante la suma de nueve millones trescientos noventa y seis mil quinientos setenta y tres pesos (\$9.396.573), por concepto reajuste de indemnización por despido sin justa causa. Suma que será indexada al pago, como se indicó en la parte motiva de la providencia.

TERCERO: Costas en ambas instancias a cargo de la demandada. Se tasa como agencias en derecho la suma de quinientos ochenta mil pesos (\$580.000).

Notifíquese por Edicto.

Devuélvase el expediente a la Secretaría de Cali.



MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS