

Radicación n.º 64235

JORGE PRADA SÁNCHEZ

Magistrado ponente

SL3743-2019

Radicación n.º 64235

Acta 31

Bogotá D. C., once (11) de septiembre de dos mil diecinueve (2019).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por GILBERTO ANDRADE RESTREPO, contra la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 31 de julio de 2012, en el proceso que promovió contra HÉCTOR GERMÁN SALAZAR VALENCIA y APUESTAS SALAZAR E.U.

#### I. ANTECEDENTES

El recurrente (fls. 10-20) llamó a juicio a Héctor Germán Salazar Valencia y Apuestas Salazar E.U., con el fin de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con el primero, ejecutado entre el 2 de julio de 1992 hasta el 31 de diciembre de 2003, cuando se dio por terminado «en forma inadecuada, ilegal y arbitraria» por la empresa demandada, «aduciendo como causa de terminación el vencimiento del plazo, sin que efectivamente desaparecieran la materia del trabajo y las causas que originaron su contratación»; también, pidió declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la segunda, ejecutado entre el 1 de abril de 2000 y el 31 de diciembre de 2003, que terminó en iguales condiciones que el anterior.

Por el primer vínculo, reclamó la reliquidación de salarios y prestaciones sociales, las indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, y la compensación en dinero por el no suministro de la dotación de calzado y vestido por los últimos 4 años de trabajo. Por el segundo, solicitó iguales conceptos, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y la indemnización por no consignación de cesantías. En ambos casos, aspiró a la indexación de las condenas y a las costas del proceso.

Relató que desde el 1 de julio de 1992, prestó servicios para Héctor Germán Salazar Valencia en un establecimiento de su propiedad, como «recogedor, sumador, escrutador y liquidador de chance», de lunes a sábado, de 3 de la tarde a 3 de la madrugada y a partir del 1 de abril de 2000, desde las 4 de la tarde hasta las 3 de la mañana. Agregó que el 1 de abril de 2000, celebró un «contrato verbal de trabajo» con Apuestas Salazar E.U., de propiedad de Salazar Valencia, para el desempeño de las mismas funciones atrás mencionadas, de lunes a sábado entre la 1 y las 4 de la tarde, pero que por este vínculo no recibió salario, ni prestaciones sociales. Sostuvo que finalmente, mediante comunicación

de noviembre 27 de 2003, la empresa mencionada «le dio a conocer, en forma inadecuada y extraña, que su contrato de trabajo vencía el 31 de diciembre de 2003, y que el mismo no iba a ser renovado».

De manera conjunta, los demandados (fls. 64-72) se opusieron a la prosperidad de las pretensiones y, en su defensa, formularon las excepciones de prescripción, pago, e inexistencia de la obligación, de la acción y del derecho. Precizaron que el actor suscribió varios contratos de trabajo, el último con Colombiana de Apuestas Ltda., por el término de un año (1 de enero a 31 de diciembre de 1996), «el cual fue asumido por sustitución patronal por Apuestas Salazar E.U., el que se prorrogó hasta su terminación el 31 de diciembre de 2003», previo pago de todos los derechos laborales causados.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero de Descongestión Laboral del Circuito de Cali, mediante fallo de 20 de marzo de 2009 (fls. 369-376), absolvió a los demandados y gravó con costas al demandante.

## III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación formulada por el actor, el Tribunal (fls. 12-27 cdno de segunda instancia), confirmó la decisión del a quo, con costas a cargo del vencido en juicio.

Tras referirse a los contratos de trabajo adosados al expediente, así como a su forma de terminación y su liquidación definitiva (fls. 43-51 y 112), concluyó que:

[...] existió un primer contrato a término indefinido desde el 1 de junio de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1993; posteriormente se celebró un contrato a término fijo que data del mes de enero de 1994, el cual fue debidamente terminado y liquidado, al igual que el contrato de trabajo del año 1995, siendo el último contrato el signado por las partes el día 1 de enero de 1996, el cual se prorrogó hasta el año 2003 y terminó en dicha fecha, siendo liquidado en debida forma (...).

Transcribió los artículos 45 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo e insistió en que «los contratos (...) fueron terminados y liquidados en debida forma, ya que se le avisó o se le comunicó al demandante, con más de 30 días de anticipación la no renovación del contrato», teniendo en cuenta que «la renovación del contrato de trabajo a término fijo no es obligatoria», en la medida en que es la voluntad de las partes la que determina el uso de esta modalidad contractual para que finalice en una fecha determinada, «razón por la que una vez vencido su término, depende de la voluntad de las partes renovarlo o no», sin que resulte aplicable «lo estipulado en un contrato a término indefinido, en el sentido que mientras exista la causa u objeto del contrato de trabajo no se puede optar por despedir al trabajador».

Bajo esos supuestos, concluyó que la terminación del vínculo se ciñó a la ley, a más que los demandados acreditaron el pago de todas las acreencias laborales, por manera que no había lugar a la reliquidación reclamada, ni a las demás pretensiones.

Consideró que el demandante no demostró «perjuicio alguno sufrido con ocasión de no haberlo el empleador dotado de vestido y calzado de labor, por lo que no prospera esta petición».

## IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, que procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case «total o parcialmente» la sentencia de segundo grado, para que, en sede de instancia, «repare los agravios y perjuicios causados a mi poderdante con la sentencia recurrida» y «se sirva dictar el fallo que en reemplazo corresponda».

Con tal fin formula dos cargos, por la causal primera de casación, que merecieron réplica.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia violación directa, por interpretación errónea de los artículos 45 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo, y 53 de la Constitución Política; por «falta de aplicación», los artículos 1, 9, 13, 14, 18, 20, 21, 61 y 64 del Estatuto Laboral.

Sostiene que el fallador de segundo grado omitió en su razonamiento lo adocinado por la Corte Constitucional en la sentencia CC C-016-1998, de la cual transcribe varios apartes, para luego destacar que:

[...] lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 46 demandado activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si, como allí se señala, el patrono no le notifica la terminación del contrato, este se entenderá renovado por un término igual, y si lo hace, será porque existe justa causa para tomar esa decisión, esto es, que la materia de trabajo ya no subsiste, valga decir que las causas que lo originaron desaparecieron, o que el rendimiento del trabajador no fue suficiente para responder las expectativas de la empresa, pues solo así se entenderá legítima y justa la decisión.

En ese orden, asegura que «las causas que dieron origen a la contratación del demandante no habían desaparecido, y que el empleador violó el derecho a la estabilidad del trabajador consagrado en el artículo 53 de la Constitución

VII. RÉPLICA

Nacional».

Los demandados insisten en que el contrato a término fijo es una modalidad válida dentro del derecho laboral colombiano y que en el caso bajo estudio, fue empleada y finiquitada bajo los parámetros normativos vigentes. Agregan que el alcance de la impugnación no es claro y que la censura no se ocupa de demostrar el error de interpretación que endilga al Tribunal.

VIII. CONSIDERACIONES

Aunque el alcance de la impugnación no es pródigo en claridad y precisión, el sentido general del recurso extraordinario, en perspectiva del resultado obtenido en las etapas ordinarias del juicio, permite concluir que el recurrente aspira a que la Corte case el fallo de segundo grado, para que, en sede de instancia, revoque el del a quo y acceda a las pretensiones de la demanda.

Superado lo anterior, cumple advertir que dada la senda escogida, la censura no cuestiona las definiciones fácticas del Tribunal, que pueden resumirse en que la

relación laboral estuvo regida por 4 contratos de trabajo, el último de los cuales se pactó a término fijo de un año, a partir del 1 de enero de 1996, y se prorrogó sucesivamente hasta el 31 de diciembre de 2003, teniendo en cuenta que con 30 días de antelación a esta fecha, el empleador manifestó su decisión de no prorrogar el vínculo.

Relevada de verificar dichos supuestos, a la Sala le corresponde establecer si el Tribunal se equivocó al entender que «la renovación del contrato de trabajo a término fijo no es obligatoria», en la medida en que es la voluntad de las partes la que determina el uso de esta modalidad contractual para que finalice en una fecha determinada o, eventualmente, se prorrogue por un término igual, por manera que no es válido afirmar que el vínculo sometido a un plazo específico, deba permanecer mientras subsistan las causas que le dieron origen.

De acuerdo con su discurso, la censura se conforma con la existencia del contrato a término fijo que el Tribunal halló demostrado. A partir de este supuesto, sostiene que el juez colegiado no debió concluir que el vínculo podía terminar por la simple expiración del plazo, en tanto era necesario verificar si permanecía la causa o la materia del trabajo, como en efecto ocurrió en el caso bajo estudio.

Para resolver, cumple precisar que la subsistencia de la causa que dio vida al contrato de trabajo, o del objeto del mismo, son supuestos fácticos que el Tribunal no halló demostrados, en tanto no se ocupó de su verificación; de esta suerte, al partir de su acreditación, la censura propone un debate de tipo probatorio ajeno a la senda seleccionada, que no puede ser explorada por la Sala sin desbordar los límites del recurso, amén de su carácter rogado y dispositivo.

Por lo demás, la postura del Tribunal en punto a la terminación de los contratos a término fijo acompasa con lo adoctrinado por esta Corporación, según lo expuesto en sentencia CSJ SL15610-2016, en los siguientes términos:

**Es indiscutible que el marco jurídico que regula las relaciones laborales, está previsto que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. En ese orden, la Sala ha dicho que los empleadores tienen la «libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte...» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003 y CSJ SL8693-2014).**

**Por tal razón, la vinculación de trabajadores a través de contratos de trabajo a término fijo, goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST. 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 tal como lo prevé el art. 47 *Ibidem*, 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 la**

## **prestación de servicios.**

**Es por ello que la jurisprudencia de esta Sala siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015).**

**También ha dicho la Sala, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces, como lo propone la censura (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034)); y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502).**

Así las cosas, las consideraciones del Tribunal en torno a la posibilidad que tiene el empleador de dar por terminado un contrato a término fijo, confrontadas con la perspectiva propuesta del recurrente, no se muestran equivocadas, ni contrarias a los parámetros trazados por la jurisprudencia, por lo que la acusación no puede prosperar.

### **IX. CARGO SEGUNDO**

Denuncia violación directa, por «falta de aplicación» de los artículos 179 del Código de Procedimiento Civil y 55, 64 y 65 del Estatuto Laboral.

Considera que al encontrarse demostrada la falta de suministro de calzado y vestido de labor, era al juzgador a quien le correspondía establecer el monto de los perjuicios irrogados al trabajador, «haciendo uso del artículo 178 (sic) del Código de Procedimiento Civil, y no lo hizo».

Agrega que a pesar de que no se hubiera demostrado el perjuicio, debió condenarse al demandado al pago de la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, «por cuanto a la terminación del contrato de trabajo el empleador no canceló al trabajador esta prestación adeudada».

### **X. RÉPLICA**

Los demandados sostienen que «el incumplimiento en la entrega de dotaciones no origina la indemnización moratoria».

### **XI. CONSIDERACIONES**

Para desestimar la acusación, basta recordar que de vieja data, esta Corporación ha enseñado que:

[...] el suministro de calzado y de vestido de labor como obligación laboral en especie no se debe a la terminación del contrato de trabajo, de forma que su

incumplimiento no puede generar la indemnización por falta de pago prevista por el artículo 65 del C.S.T., en tanto este derecho supone que al fenecimiento del nexo no se paguen los salarios y prestaciones debidos. En cambio, la insatisfacción de las dotaciones ocasiona la indemnización ordinaria de perjuicios, cuyo monto por su propia índole tampoco puede dar lugar a la sanción moratoria en caso de retardarse su pago una vez culminado el vínculo laboral.

(CSJ SL, 15 abr. 1998, rad. 10400)

Ahora bien, cumple recordar que el Tribunal echó de menos la demostración de los perjuicios causados al trabajador por la no entrega de esta dotación en vigencia de la relación, razonamiento que acompasa por lo adocinado en sentencia CSJ SL5754-2014, según la cual, «de cara al incumplimiento de esta obligación (de dotación de calzado y vestido) por parte del empleador lo que se configura es el derecho a solicitar una indemnización por perjuicios que deben ser probados por quien los alega».

De esta suerte, lo que se vislumbra es que con este cargo, el recurrente pretende disculpar su propia inactividad en la gestión probatoria dentro de las instancias ordinarias del proceso, que se edifica sobre la premisa incorporada al artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, según el cual, «incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen».

Así las cosas, no se perciben los errores de orden jurídico endilgados al fallador de segundo grado, por manera que la acusación no prospera.

Costas en el recurso extraordinario a cargo del demandante y a favor de los demandados, dado que hubo réplica. Inclúyase la suma de \$4.000.000 a título de agencias en derecho, para la liquidación prevista en el artículo 366-6 del Código General del Proceso.

XII.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia dictada el 31 de julio de 2012, por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral seguido por GILBERTO ANDRADE RESTREPO contra HÉCTOR GERMÁN SALAZAR VALENCIA y APUESTAS SALAZAR E.U.

Costas como se dijo.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ

2

SCLAJPT-10 V.00



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

