El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Providencia: Sentencia del 22 de noviembre de 2018

Radicación: 66001-31-05-002-2015-00037-01

Proceso: Ordinario laboral

Demandante: Marlene López de López

Demandado: Fondo de Empleados para la Asistencia Social de la Universidad Tecnológica de Pereira –FASUT-

Juzgado: Segundo Laboral del Circuito de Pereira

Magistrada: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**TEMAS: CONTRATO DE TRABAJO / A TÉRMINO INDEFINIDO / VALOR PROBATORIO DE LOS CERTIFICADOS LABORALES / ADMITEN PRUEBA EN CONTRARIO / FACULTADES EXTRA Y ULTRA PETITA.**

Como regla general, la doctrina tiene previsto que los hechos expresados en los certificados laborales deben reputarse como ciertos, a menos que el empleador demandado acredite contundentemente que lo registrado en esas constancias no se aviene a la verdad. Partiendo de la regla de la experiencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado en múltiples pronunciamientos, que al no ser lo usual que una persona falte a la verdad en un documento que lo comprometa patrimonialmente, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda…

Las facultades extra y ultra petita le permiten al juez laboral de primera y/o única instancia fallar en torno a suplicas jamás invocadas en el libelo genitor (aspecto cualitativo o de calidad) e, incluso, lo reviste de la facultad de decidir materias cuantitativamente superiores a las pedidas…

Como prueba de que la modalidad contractual que regía su relación laboral con la demandada era indefinida y no temporal o a término fijo, como lo aduce esta última, la demandante aportó un total de seis (6) certificaciones expedidas en distintas fechas por la gerencia…

Por su parte, para demostrar el error contenido en las certificaciones antes relacionadas, la empresa demandada aportó el respectivo contrato de trabajo celebrado con la actora el 11 de noviembre de 1998…, en el que se convino un término inicial de contratación por seis (6) meses. (…)

Pues bien, con apoyo en ese caudal probatorio, se advierte, en primer término, que aunque si bien los hechos expresados en los certificados laborales aportados con la demanda se deben reputar como ciertos, no se puede olvidar que las afirmaciones que allí se contienen admiten prueba en contrario, y con la densa prueba documental aportada por la demandada, se logró acreditar que dichas constancias no se avienen a la verdad…

#### TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

#### SALA DE DECISIÓN LABORAL No. 1

Magistrada ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

##### Sistema oral - Audiencia de juzgamiento

Siendo las 8:45 a.m. de hoy, viernes 22 de noviembre de 2019, la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira se constituye en audiencia pública de juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por **MARLENE LÓPEZ** de **LÓPEZ**  en contra del **FONDO DE EMPLEADOS PARA LA ASISTENCIA SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA – FASUT.** Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Dte… Dda…

**Alegatos de conclusión**

De conformidad con el artículo 82 del C.P.T. y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión:

Por la parte demandante… Por la parte demandada…

**S E N T E N C I A**

Escuchados los alegatos, procede la Sala a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de la demandante, en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira el 27 de noviembre de 2018, dentro del proceso ordinario laboral reseñado con anterioridad.

**Problema jurídico por resolver**

De acuerdo a los fundamentos de la sentencia de primera instancia y los argumentos del recurso de apelación, le corresponde a la Sala determinar si las constancias laborales expedidas por el empleador tiene la virtualidad y el alcance de modificar la modalidad contractual pactada por escrito con el trabajador.

**I – ANTECEDENTES**

La señora **MARLENE LÓPEZ** de **LÓPEZ** pretende que se declare que entre ella y el **FONDO DE EMPLEADOS PARA LA ASISTENCIA SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA – FASUT** existió contrato de trabajo a término indefinido del 11/nov/1998 al 24/jul/2014, el cual terminó sin justa causa del empleador.

Consecuencia de esa declaración, persigue el pago de la indemnización por despido injusto, la compensación dineraria de las vacaciones generadas por el periodo laborado entre el 1º de enero y el 24 de julio de 2014, la prima de servicios y el auxilio de cesantías por el mismo periodo, lo mismo que la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. y la suma equivalente a cien (100) SMLV a título de indemnización por los perjuicios morales sufridos con ocasión del despido.

Para el efecto asegura, en lo que interesa al recurso de apelación, que fue contratada por FASUT en el cargo de auxiliar de enfermería desde noviembre de 1998, que laboró en ese cargo por más de 17 años, y que fue notificada del despido mediante carta del 24 de julio de 2014, en la que se expresa que su vinculación fue a través de un contrato a término fijo de un año, lo cual la tomó por sorpresa, puesto que siempre tuvo claro que la modalidad de su contrata era a término indefinido, tal como lo indicaba la empleadora en todas las constancias laborales que se le pedían, las cuales se adjuntan como prueba documental.

En respuesta a la demanda, el **FONDO DE** **EMPLEADOS PARA LA ASISTENCIA SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA –FASUT** reconoce que la demandante fue trabajadora suya entre el 11 de noviembre de 1998 y el 24 de julio de 2014 y que su contrato finalizó sin justa causa, en razón de lo cual recibió como indemnización por despido injusto la suma de $3.090.367, correspondiente a los salarios faltantes para cumplir el plazo estipulado en el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito con ella el 11 de noviembre de 1998, el cual adjunta como prueba. Agrega que al momento de su desvinculación, a la actora se le cancelaron todas y cada una de sus prestaciones sociales de ley, tal como se comprueba en los documentos que se anexan y en relación a las constancias presentadas con el escrito de la demanda, aclara que estas fueron generadas por el gerente de turno, quien cometió el error involuntario de certificar una modalidad contractual que no corresponde a la pactada con la actora. En consecuencia se opone a la prosperidad de las pretensiones y propone como excepciones de mérito las denominadas: cobro de lo no debido, pago total de la obligación, buena fe del empleador, prescripción, compensación y terminación sin justa causa y pago de la indemnización.

**II - SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La jueza de primera instancia absolvió de las pretensiones a la demandada y condenó en costas procesales a la demandante, luego de advertir que de la lectura del artículo 48 del C.S.T., se desprende que los contratos a término fijo nunca se convierten en indefinidos, a menos que las partes así lo pacten, y en este caso no hay una sola prueba que indique que las partes pactaron la modificación de la modalidad contractual inicialmente pactada, por lo que debe entenderse errada la modalidad certificada en las constancias laborales allegadas por la demandante.

**III - RECURSO DE APELACIÓN**

Contra la anterior decisión interpone recurso de apelación el apoderado judicial de la demandante, quien señala que aunque si bien el paso del tiempo no convierte los contratos a término fijo en indefinidos, a menos que las partes así lo pacten, se tiene en este caso que la trabajadora estuvo convencida que tenía un contrato indefinido, pues su empleador así lo expresó en diversas constancias que no pueden ser desconocidas ni soslayadas, pues reflejan claramente la voluntad de las partes. Agrega que bajo las facultades especiales que la ley le otorga a los jueces laborales, ha debido tenerse en cuenta que la demandante era una mujer pre-pensionada que no podía ser despedida.

**IV - CONSIDERACIONES**

**4.1. VALOR PROBATORIO DE LOS CERTIFICADOS LABORALES –JURISPRUDENCIA-**

**Como regla general, la doctrina tiene previsto que los hechos expresados en los certificados laborales deben reputarse como ciertos, a menos que el empleador demandado acredite contundentemente que lo registrado en esas constancias no se aviene a la verdad. Partiendo de la regla de la experiencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado en múltiples pronunciamientos, que al no ser lo usual que una persona falte a la verdad en un documento que lo comprometa patrimonialmente, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda**; de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debe acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas. Así lo expresó esa alta Corporación en la sentencia **SL-66212017, Rad. 49346, del 3 de mayo de 2017.**

**4.2. FACULTADES EXTRA Y ULTRA PETITA**

Las facultades extra y ultra petita le permiten al juez laboral de primera y/o única instancia fallar en torno a suplicas jamás invocadas en el libelo genitor (aspecto cualitativo o de calidad) e, incluso, lo reviste de la facultad de decidir materias cuantitativamente superiores a las pedidas (aspecto relativo a la cantidad), es decir, como lo explicara de antaño el Tribunal Supremo (en sentencia de 27 de septiembre de 1958), en virtud de tal facultad ” se le otorga al juez del trabajo la posibilidad de apreciar ampliamente la causa petendi de la acción a efectos de modificar el petitum, en el momento de la condena (…) Todo ello como una manifestación palpable de la protección de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.”

Ahora bien, como se indica en el artículo 50 del C.P.T. y de la S.S., para que el juez laboral pueda hacer uso de dicha facultad es necesario, como requisito ***sine qua non***, que los hechos en que se origine la condena *extra-petita* se encuentren debidamente discutidos y probados dentro del juicio.

**4.3. CASO CONCRETO**

Como prueba de que la modalidad contractual que regía su relación laboral con la demandada era indefinida y no temporal o a término fijo, como lo aduce esta última, la demandante aportó un total de seis (6) certificaciones expedidas en distintas fechas por la gerencia del **FONDO DE EMPLEADOS PARA LA ASISTENCIA SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA – FASUT**, así:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Folio** | **Fecha** | **Nombre del gerente** |
| 31 | 30 de diciembre de 2002 | Luis Alonso Ospina Aguirre |
| 32 | 28 de marzo de 2003 | Luis Alonso Ospina Aguirre (sin firma) |
| 43 | 30 de septiembre de 2008 | Anna Clemencia Vivas Cuesta |
| 46 | 22 de septiembre de 2009 | Anna Clemencia Vivas Cuesta |
| 47 | 09 de octubre de 2009 | Anna Clemencia Vivas Cuesta |
| 49 | 31 de marzo de 2010 | Anna Clemencia Vivas Cuesta |

En esos documentos se hace constar que la señora MARLENE LÓPEZ de LÓPEZ se encontraba vinculada a FASUT como enfermera desde el 11 de noviembre de 1998, con un contrato a término indefinido, y certifica el salario que ganaba en cada fecha.

La demandante también aportó otros tres (3) certificados, expedidos el 24 de marzo de 2004 (Fl. 36), el 24 de mayo de 2005 (Fl. 38) y 10 de noviembre de 2006 (Fl. 40), respectivamente, firmados por el señor LUIS ALONSO OSPINA AGUIRRE, en calidad de gerente de FASUT, en donde se indica que la demandante se desempeñaba como auxiliar de enfermería, tiempo completo, desde el 11 de noviembre de 1998, sin especificar la modalidad temporal de su vinculación.

Por su parte, para demostrar el error contenido en las certificaciones antes relacionadas, la empresa demandada aportó el respectivo contrato de trabajo celebrado con la actora el 11 de noviembre de 1998 (Fl. 113), en el que se convino un término inicial de contratación por seis (6) meses.

Cabe subrayar que en ese contrato, puntualmente en su cláusula tercera (Fl. 113), se aclara que el término de duración sería de seis (6) meses, y que si antes de la fecha de vencimiento de ese término, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá prorrogado sucesivamente únicamente por tres (3) periodos iguales, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente, en cumplimiento a lo previsto en el artículo 46 del C.S.T.

Aparte del contrato, la demandada también allegó, entre otros documentos, formulario de afiliación de la trabajadora a la Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR (Fl. 26), diligenciado el 7 de julio de 1999, donde se indica que el contrato de trabajo no era indefinido; formulario de afiliación de la actora al Fondo Nacional del Ahorro, diligenciado el 10 de febrero de 2012, en el que igualmente se registra que el contrato de la demandante era a término fijo, que devengaba un salario de $906.144, y que se encontraba vinculada al cargo desde el 11 de noviembre de 1998 (Fl. 116); carta de despido del 25 de julio de 2014, en la que se advierte que el contrato finalizaría antes de la fecha de su vencimiento, la cual se tenía prevista para el 11 de noviembre de 2014 (Fl. 117), y otras 9 certificaciones de gerencia, que obran entre los folios 118 y 126 del expediente, expedidas a solicitud de la trabajadora, el 17 de junio de 1999, 10 de marzo de 2000, 24 de marzo de 2004, 24 de mayo de 2005, 10 de noviembre de 2006, 1 de abril de 2008, 30 de septiembre de 2008, 20 de febrero de 2012 y el 30 de mayo de 2013, respectivamente, y en las que indica que la fecha de vinculación de la actora fue el 11 de noviembre de 1998, y no se hace referencia a la modalidad contractual, salvo en la certificación del 30 de mayo de 2013 (Fl. 126), donde se indica que el contrato era a término fijo. Cabe agregar que todas estas certificaciones se encuentran firmadas en aceptación de su contenido por la señora MARLENY LÓPEZ.

Pues bien, con apoyo en ese caudal probatorio, se advierte, en primer término, que aunque si bien los hechos expresados en los certificados laborales aportados con la demanda se deben reputar como ciertos, no se puede olvidar que las afirmaciones que allí se contienen admiten prueba en contrario, y con la densa prueba documental aportada por la demandada, se logró acreditar que dichas constancias no se avienen a la verdad, porque: **1)** se aportó el respectivo contrato de trabajo y no obra en el plenario ningún otro documento, contrato u otrosí con la capacidad de demostrar alguna modificación a su clausulado inicial, **2)** así como existen certificaciones en las que se indica que el contrato era a término indefinido, existen otros documentos, incluso en mayor número, en los que se indica que el contrato era a término fijo, e inclusive en la última certificación expedida a solicitud de la demandante, que data del 30 de mayo de 2013, y que lleva su rúbrica, se indica que el contrato era a término fijo, en razón de lo cual no se entiende porque se sorprende la demandante un año después de la expedición de esta última solicitud cuando le recuerdan, al momento del despido, que vinculación al fondo de empleados era a término fijo.

Por lo anteriormente expuesto, se confirmará la decisión de primera instancia, sin que merezca ningún comentario la solicitud del apelante en el sentido de que se acceda al fuero especial de estabilidad laboral por la calidad de pre-pensionada de la demandante, porque: **1)** los hechos que motivarían la activación del fuero especial de estabilidad laboral no fueron debidamente discutidos y probados dentro del juicio, pues en ningún fragmento de la demanda se habla de la edad de la actora, ni del número de semanas cotizadas en pensiones, luego entonces, la demandada no tuvo la oportunidad procesal de controvertir los supuestos de hecho bajo los cuales pretende ahora la demandante acceder a un beneficio que no contempló en el conjunto de pretensiones iniciales de la demanda, **2)** así estuvieren discutidos y probados los hechos en que se origina una eventual condena extra-petita, esta es una facultad especial y exclusiva del juez de primera instancia, de modo que esta superioridad carecería de competencia para acceder a pretensiones por fuera de las pedidas en el libelo introductor de la demanda. Por todo lo anterior, se confirmará la decisión de primera instancia y se condenará en costas procesales segunda instancia a la parte actora. Liquídense por el juzgado de origen.

 En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda)**, **Sala Laboral No. 1**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO**.- **CONFIRMAR** la sentencia de la referencia

**SEGUNDO.**: **CONDENAR** en costas de segunda instancia a la parte demandante.

**Notificación surtida en estrados.**

La Magistrada ponente,

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrada Magistrado