



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

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

<u>Asunto.</u>	Apelación sentencia
<u>Proceso.</u>	Ordinario laboral
<u>Radicación Nro. :</u>	66001-31-05-005-2019-00172-01
<u>Demandante:</u>	Germán de Jesús Zapata Jiménez
<u>Demandado:</u>	Sociedad María Ruth Cuervo Naranjo & Cía. S. en C. Comandita Simple
<u>Juzgado de Origen:</u>	Quinto Laboral del Circuito de Pereira
<u>Tema a Tratar:</u>	Unidad contractual

Pereira, veinte (20) de abril de dos mil veintidós (2022)

Aprobado en acta de discusión 55 del 08-04-2021

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida el 03 de noviembre de 2021 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Germán de Jesús Zapata Jiménez** contra la **Sociedad María Ruth Cuervo Naranjo & Cía. S.C.S. y Alejandro Naranjo Cuervo**.

Decisión que será por escrito de conformidad con el num. 1º del art. 15 del Decreto 806 de 04/06/2020 por cuanto las consideraciones que dieron lugar a dicha orden legislativa prescribieron que las disposiciones contenidas en el mencionado decreto “*se adoptaran en los procesos en curso y los que se inicien luego de la expedición de este decreto*”, dado que el mismo tan solo complementa las normas procesales vigentes con el propósito de agilizar los procesos judiciales y mientras se logra la completa normalidad para la aplicación de las normas ordinarias.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Germán de Jesús Zapata Jiménez pretende, de forma principal, que se declare la existencia de un contrato a término indefinido con la Sociedad María Ruth Cuervo de Naranjo y Compañía S. en C. Comandita Simple desde el 14/09/2009 hasta el 16/09/2017 que finalizó por despido indirecto fundamentado en la causal contenida en el numeral 2, literal b) del artículo 62 del C.S.T. Además, solicitó que se declarara a Alejandro Naranjo Cuervo como deudor solidario en su condición de socio de la persona jurídica demandada.

En consecuencia, solicitó el pago de 15 días de salario del mes de enero de 2017, así como las prestaciones sociales y vacaciones proporcionales a dicho lapso, aportes a seguridad social por el mes de enero de 2017 y la indemnización por despido sin justa causa y sanción moratoria.

De forma subsidiaria, pretendió que se declarara la existencia de un contrato de trabajo desde el 14/09/2009 hasta el 07/01/2011. Además, solicitó que se declarara que el contrato de trabajo suscrito a término fijo el 08/01/2011 se prorrogó automáticamente hasta el 07/01/2018, por lo que solicitó el pago de los mismos conceptos ya señalados.

Como fundamento de dichas pretensiones narró que *i)* el 14/09/2009 celebró un contrato de trabajo verbal con Humberto Naranjo Restrepo y Alejandro Naranjo Cuervo, en representación de la sociedad demandada; *ii)* fue contratado para desempeñarse como casero de la Hacienda Pavas, por lo que realizaba limpieza, guadañaba, podaba, pintaba y reparaba todo tipo de averías; *iii)* mismas actividades que realizó dentro del establecimiento de comercio “Vivero Pavas”; *iv)* el 07/01/2011 el representante legal de la sociedad demandada terminó unilateralmente el contrato de trabajo; por lo que, liquidó las acreencias laborales hasta dicho interregno con base en un salario de \$515.000; *v)* el 08/01/2011 suscribieron otro contrato de trabajo a término fijo de 6 meses que finalizó la demandada el 31/12/2011, y por el que se pagó la liquidación con base en el salario de \$515.000; igual situación aconteció para el año 2012; *vi)* el 01/01/2013 se suscribió otro contrato de trabajo a término fijo pero por 4 meses que finalizó el último día de dicho año, que a su vez fue liquidado tomando en cuenta un salario mínimo legal mensual

vigente; situación que se repitió en los años 2014, 2015 y 2016; *vii*) durante el mes de enero de 2017 no prestó servicios por causa imputable a su empleador, pero sí le pagaron la primer quincena y le dijeron que disfrutaría de vacaciones, pero no se saldó la segunda quincena de ese mes, y ante el requerimiento por la ausencia de labores, solo tuvo como respuesta que era una política de la empresa; *viii*) el 02/02/2017 se suscribió otro contrato de trabajo a término fijo por 3 meses.

ix) El 16/09/2017 el representante legal de la demandada, Alejandro Naranjo Cuervo, indujo la renuncia del demandante al señalarlo de haber hurtado \$350.000, por lo que “*acto seguido*” se liquidó su contrato con base en \$755.000; *x*) el 20/09/2017 presentó denuncia por el tipo penal de calumnia contra Alejandro Naranjo Cuervo, de quien recibió órdenes durante toda la relación laboral.

La **Sociedad María Ruth Cuervo de Naranjo & Cía Comandita Simple** y **Alejandro Naranjo Cuervo** al contestar la demanda se opusieron a todas y cada una de las pretensiones para lo cual argumentaron que se suscribieron contratos de trabajo con el demandante para realizar oficios varios como son el mantenimiento de zonas verdes de la hacienda Pavas de propiedad de la sociedad demandada, que incluye cultivos de café y potreros, recolección de frutas.

Concretamente explicaron que existieron dos relaciones laborales, la primera desde el 08/01/2011 hasta el 31/12/2016 y la segunda, desde el 01/02/2017 al 16/09/2017. Vínculos laborales por los que pagó salarios, prestaciones sociales y seguridad social. A su vez, describió que el contrato terminó por justa causa, pero seguidamente expuso que la finalización ocurrió por renuncia del trabajador. Presentó como medios de defensa los que denominó “*inexistencia de la obligación*”, “*cobro de lo no debido*”, “*enriquecimiento sin causa*”, “*prescripción*”, entre otras.

2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira declaró que entre el demandante y la sociedad María Ruth Cuervo de Naranjo & Cía S en C Comandita Simple existió una única relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido entre el 14/09/2009 y el 16/09/2017, y en consecuencia condenó a la demandada a pagar únicamente por el mes de enero de 2017 el salario de 1 quincena, prestaciones sociales y vacaciones, así como los aportes a pensión por ese único mes. También condenó a la demandada al pago de la sanción moratoria igual a

\$18'120.000 consistente en un día de salario por cada día de retardo entre el 17/09/2017 hasta el 16/09/2019 y a partir del día siguiente condenó a la sociedad al pago de los intereses moratorios a la tasa máxima autorizada sobre las prestaciones sociales y salarios adeudados.

Luego, declaró que Alejandro Naranjo Cuervo como socio gestor de la sociedad demandada es solidariamente responsable de las condenas impuestas a favor del demandante y negó las restantes pretensiones.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que sí se acreditó la existencia de una relación de trabajo de forma continua desde el año 2009 hasta el 2017 porque el demandante aparece en las planillas de jornales de la hacienda Pavas, así como obran cartas en las que el demandante certificaba haber recibido dineros por concepto de liquidación del tiempo laboral. Concretamente indicó que a partir de dicho documental se acredita el vínculo laboral desde el 14/09/2009 hasta el 07/01/2011, que fue a término indefinido porque ninguna prueba se allegó que diera cuenta de su plazo, duración a condición. Igualmente, milita contrato a término fijo inferior a 1 año, pues fue pactado a 6 meses con inicio de labores el 08/01/2011 en oficios varios, que perduró hasta diciembre de 2011, y como no se allegó preaviso, entonces se prorrogaría sucesivamente hasta el 07/01/2013, pero como se suscribió otro contrato a término fijo inferior a 1 año el 01/07/2013 entonces se infería que el contrato suscrito en el año 2011 no había sido objeto de una 4ª prórroga. Luego, señaló que se acreditó la liquidación del contrato del año 2013 con la documental en la que el demandante aceptó haber firmado la liquidación correspondiente, así como que aparecen las planillas de los jornales que dan cuenta de la prestación personal del servicio. Situación que se repitió con otro contrato a término fijo iniciado el 01/01/2014 y finalizado el último día de ese año con la respectiva liquidación. Igual situación ocurrió en el año 2015, 2016 y 2017.

Concluyó a su vez que la modalidad del contrato era a término indefinido desde el año 2009 hasta el 2017 porque previo a la suscripción del contrato del año 2011, German de Jesús Zapata ya venía prestando sus servicios y en tanto no se aportó documento que contuviera plazo o condición, y no hubo ningún cambio de funciones pues siempre se desempeñó como casero, con igual remuneración y sin que mediara un solo día de interrupción entre la suscripción de uno y otro contrato, máxime que la interrupción de enero de 2017 fue aparente pues no superó un mes, aspecto que descarta la intención de las partes de ponerle fin al contrato de trabajo,

máxime que a partir de la prueba testimonial de la cónyuge y las hijas se corroboró que en enero de 2017 al demandante le dieron 2 semanas de vacaciones, y si bien retiraron al demandante de sus oficios durante las 2 semanas restantes, este hizo ciertas labores en la hacienda por el compromiso que tenía, máxime que era factible concluir la continuidad del contrato porque el demandante siguió viviendo en la hacienda con la expectativa de ser nuevamente contratado en febrero de 2017.

Por otro lado, aseveró que la firma constante de contratos de trabajo a término fijo se hizo para evitar la antigüedad y el desmejoramiento de la estabilidad laboral. Finalmente, indicó que conforme a las declaraciones de la cónyuge e hijas del demandante se ratificaba la prestación personal del servicio.

Frente al despido indirecto, se adujo en la demanda que la causal de la renuncia había sido la enlistada en el numeral 2º del artículo 62, pero que de la carta de renuncia allegada al plenario no se hizo referencia a tal causal; por lo que, fracasaba la pretensión; además, concluyó que tampoco se configuró la causal porque no se acreditó violencia alguna inferida por parte del empleador al trabajador, pues a lo sumo el demandante en el interrogatorio adujo que había renunciado y si bien ocurrió un episodio en el que se le imputó un hurto, este no configuraba la causal anunciada.

Finalmente, condenó a la demandada a la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. porque se acreditó que no pagó de forma completa las prestaciones sociales y salario del demandante; además, adujo que ninguna razón seria y atendible se acreditó para el impago de las prestaciones sociales, pues se demostró el uso indebido de sucesivos contratos de trabajo a término fijo para menoscabar las garantías de trabajo del demandante.

En cuanto a la solidaridad de Alejandro Zapata Cuervo dijo que ninguna duda existía de tal responsabilidad, pues según el certificado de existencia y representación legal de la sociedad demandada el citado Alejandro Zapata Cuervo aparece como socio gestor.

3. Síntesis del recurso de apelación

Inconforme con la decisión ambas partes en contienda presentaron recurso de alzada para lo cual **la sociedad demandada** argumentó que no hubo un contrato

laboral a término indefinido porque no corresponde a la prueba documental allegada, en la medida que i) el demandante no cumplía las mismas funciones, pues conforme a las planillas se evidencia que trabajó como jornalero y no como casero, máxime que dicho contrato verbal se liquidó el 07/01/2011.

Además, la sociedad posterior a ello firmó un contrato a término fijo para ejercer una labor diferente como era de casero, que se prorrogó de forma automática hasta el año 2016, con una interrupción de más de 1 mes, entre el 01/01/2017 y el 02/02/2017 que sí es real porque no hubo prestación personal del servicio, acompañado de la liquidación de dicho contrato. Recriminó que, aunque para la *quo* fue relevante que el trabajador continuara vivienda en la hacienda, ello ocurrió porque la cónyuge de este estaba contratada como empleada doméstica de ahí que se le concediera vivienda a la familia que incluía al demandante.

Reiteró que no hubo un contrato verbal a término indefinido, sino dos relaciones laborales, el primero para desempeñarse como jornalero de la hacienda y el segundo para fungir como casero, de ahí que no haya lugar al pago de los 15 días de salario reclamados del mes de enero de 2017, y menos de prestaciones sociales, vacaciones y aportes a pensión.

De otro lado, reprochó la indemnización moratoria a la que fue condenado, porque aun existiendo un único contrato, no se demostró un solo día de mora en el pago de las prestaciones sociales; además de que su imposición no es automática, máxime que la interrupción que el demandante tuvo en sus labores en el mes de enero de 2017 fue porque la hacienda se estaba reorganizando. Asimismo, indicó que envió la carta de no renovación del contrato conforme a los términos de ley, e hizo el correspondiente pago de la liquidación.

Por su parte, **el demandante** mostró su inconformidad frente a la ausencia de condena por el despido sin justa causa, para lo cual argumentó que de la prueba testimonial se desprendía lo que ocurrió el día de la terminación, esto es, por la acusación del hurto de dinero, que dio lugar al despido indirecto.

CONSIDERACIONES

Cuestión previa

Ninguna controversia existe frente a que el vínculo que ató a las partes fue de orden laboral, pues así fue declarado en primer grado, sin reproche alguno de las partes en contienda, en la medida que el mismo se centró en la modalidad y número de contratos de trabajo suscritos.

1. Problemas jurídicos

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes cuestionamientos:

i) ¿La prueba obrante en el proceso acredita la existencia de un único contrato de trabajo entre las partes en contienda?

ii) En caso de respuesta positiva ¿Podía el empleador variar la modalidad de contratación del demandante de término indefinido a término fijo?

iii) ¿Había lugar al pago de 15 días de salario para el mes de enero de 2017?

iv) ¿Se acreditó el despido indirecto reclamado?

v) ¿Se acreditaron razones serias y atendibles para exonerar al demandado de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.?

2. Solución a los interrogantes planteados

2.1. Modalidades contractuales y su continuidad

2.1.1. Fundamento normativo

El capítulo IV del título I del C.S.T. establece las modalidades del contrato de trabajo, así puede ser verbal o escrito – art. 37 -, a término indefinido o determinado, o por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio – art. 45 -.

Dentro de estas modalidades, el contrato a término fijo no ha perdido legitimidad en la medida que puede ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo con sus necesidades (SL3535-2015). Modalidad de contrato que debe constar siempre por

escrito – art. 46 del C.S.T. – de lo contrario, obedecerá a las reglas del contrato de trabajo a término indefinido.

No obstante, aun cuando el empleador cuenta con una libertad negocial para elegir la modalidad de contrato de trabajo que mejor convenga a sus intereses económicos, empresariales o de cualquier otra índole, lo cierto es que tal libertad no es absoluta, pues la misma no puede “*servir de mecanismo para desconocer los derechos de los trabajadores. Ha dicho, asimismo, que el juez debe examinar si materialmente existió unicidad en el contrato de trabajo o no, para de allí extraer todas sus consecuencias, pues no en pocas ocasiones se han adoptado estas prácticas «[...] con 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» (CSJ SL806-2013) (SL2156-2020).*”

Finalmente, aun cuando las partes tienen autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, y además variar las condiciones de su vínculo laboral, “*en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como mera estrategia para eliminar garantías especiales para el trabajador*” (SL814-2018).

Ahora bien, luego de hallar las modalidades de un contrato de trabajo, es preciso acotar que en aquellos a término indefinido, existen soluciones de continuidad que no alcanzan a romper la unidad contractual cuando persiste el objeto contratado, siempre que dichas interrupciones sean cortas, esto es, “*inferiores a un mes, [pues de ser así] estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales*”. Como lo ha explicado la Sala Permanente Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL981-2019, en concordancia con la SL5595-2019 que declaró una continuidad laboral incluso con una interrupción de 27 días.

Todo ello, porque la fractura de la continuidad laboral debe corresponder a interrupciones amplias, relevantes o de gran envergadura; que solo se comprobará con la evidencia de lo sucedido en dicho interregno, sin que sea dable admitir que solamente cuando se supere dicho término (un mes), entonces habrá solución de

continuidad, pues bien puede ocurrir que interrupciones de distintos días, ya sea 5, 15, 20, etc.. sí hayan sido reales, esto es, por la constatación de la voluntad de las partes de finalizar un vínculo laboral determinado, aunque después y sin que transcurra más de un mes vuelvan a establecer lazos laborales entre ellos.

En suma, para establecer si hay o no una interrupción de la continuidad laboral resulta imprescindible analizar las circunstancias que rodearon la terminación, sin que, el mero paso del tiempo sea la única evidencia de la interrupción o no.

Así, aunque la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4816-2015, reiterada por la Sala de Descongestión en decisión SL2857-2021, expuso que las interrupciones de un mes no son suficientes para interrumpir la continuidad laboral, ello ocurrió para evidenciar en ese caso concreto que las interrupciones ocurridas allí de 34 días, 1 mes, 2 meses, 6 meses eran tan grandes que impedían predicar cualquier tipo de continuidad, o en palabras de la corte:

“Si bien en otros casos, como lo afirma el recurrente, 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 de mantener el vínculo con el demandante en esos periodos”.

2.1.2. Fundamento fáctico

Con el propósito de conocer si la sedicente interrupción ocurrida en el mes de enero de 2017, tal como se indica en la demanda y se desconoce en la contestación tuvo la virtualidad de romper la unidad contractual, resulta preciso detallar el comportamiento contractual que ocurrió entre las partes para determinar si el mismo era a término indefinido para conocer sí la mencionada interrupción finiquitó el vínculo laboral que sostenían las partes.

Así, auscultadas las pruebas que aprovisionaron el expediente se advierte que el representante legal de la sociedad demandada al absolver el interrogatorio de parte admitió que la relación de trabajo empezó en el año 2009, para luego modificar tal confesión e indicar que los contratos de trabajo siempre han sido a término fijo inferior a un año conforme a las fechas de los contratos escritos allegados al plenario que aparecen a partir del año 2011.

Además, adujo que el demandante había sido contratado como casero y “*más adelante*” en temas de guadaña. Especificó que como casero el demandante realizaba limpieza de piscina, riego de plantas y poda de árboles.

En cuanto a la prueba documental militan “*planillas de jornales*” de noviembre de 2009 hasta diciembre de 2010 en el que aparecen enlistados varios nombres de personas, incluido el del demandante. Planillas que presentan una particularidad y es que para algunos trabajadores se inserta el título de “*café*” y acompañando su nombre aparece un número tasado en kilogramos, así como el valor por este, mientras que a otros nombres solo aparece asignado un valor final por la semana. Documentales de las que se desprende que el demandante era contratado para un oficio jornal diferente a la recolección de café (fls. 173, c. 1).

Aparece una “*liquidación de contrato de trabajo*” que da cuenta de una vinculación laboral para realizar “*oficios varios*” iniciada el 14/09/2009 hasta el 07/01/2011 que finalizó por renuncia voluntaria, en el que se indicó que la modalidad pactada era a término “*fijo menor a un año*”, sin indicar el término inicialmente pactado (fl. 177, c. 1).

A su vez, aparece documento suscrito el 07/01/2011 en el que el demandante afirma haber recibido de la demandada una suma de \$677.000 por la liquidación “*del tiempo laborado en dicha empresa*” (fl. 174, c. 1).

Luego de ello, aparece un 1er contrato de trabajo a término fijo a 6 meses suscrito el 08/01/2011 entre las partes en contienda para que el demandante se desempeñara en “*oficios varios*” (fl. 175, c. 1) acompañado de “*planillas de jornales*” durante todo el 2011 y 2012 (fl. 181 a 217, c. 1), bajo la mismas características ya expuestas, es decir, listado de nombres de personas algunos bajo la denominación de café, kilogramo y valor, y otros, dentro de los que se encuentra el demandante únicamente con un valor a pagar. Contrato a término fijo por 6 meses, que aparece

liquidado mediante documento suscrito el 31/12/2011 por el cargo de oficios varios (fl. 218, c. 1). Además, militan “*planillas de jornales*” del año 2012 (fl. 221 a 272, c. 1), con las mismas características anotadas.

Después, se acompañó un 2do contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por 4 meses suscrito entre las partes en contienda para ejecutar las labores de “*oficios varios*” iniciado el 01/01/2013 (fl. 273, c. 1), acompañado de las planillas de jornales (fls. 279 a 349, c. 1) su liquidación realizada el 31/12/2013 (fl. 275, c. 1), así como la carta mediante la cual el demandante afirma haber recibido el valor correspondiente a la liquidación del contrato finalizado el citado día (fl. 277, c. 1).

A su vez, se allegó otro contrato (3ero) de trabajo a término fijo inferior a un año por 3 meses entre las partes en contienda suscrito el 01/01/2014 para desempeñarse como casero (fl. 350, 1), acompañado de su liquidación el 31/12/2014 (fl. 352, c. 1), planillas de jornales (fl. 357 a 437, c. 1) con su correspondiente aceptación de entrega del dinero liquidado por parte del trabajador (fl. 354, c. 1).

Después milita otro contrato de trabajo (4rto) a término fijo inferior a 1 año por 4 meses para desempeñarse como casero iniciado el 01/01/2015 (fl. 2, c. 2), acompañado con la carta de aceptación de pago de la liquidación de dicho contrato que finalizó el 31/12/2015 (fl. 5, c. 2) y la correspondiente liquidación (fl. 6, c. 2), y planillas de jornales (fl. 11 a 55, c. 2).

También, aparece otro contrato de trabajo (5to) a término fijo inferior a 1 año por 6 meses para desempeñarse como casero iniciado el 01/01/2016 (fl. 56, c. 2) y su liquidación a 31/12/2016 (fl. 58, c. 2).

Por último, obra otro contrato de trabajo (6to) a término fijo inferior a 1 año por 3 meses iniciado el 01/02/2017 (fl. 124, c. 2) y la carta de renuncia suscrita por el demandante el 16/09/2017 (fl. 128, c. 2), junto con su liquidación (fl.130, c. 1).

Por otro lado, se allegó certificación dada por la demandada en la que dio constancia de que el demandante laboró a su favor como casero de la hacienda desde el 08/01/2011 hasta el 16/09/2017, sin denotar interrupción alguna (fl. 332, c. 2).

En cuanto a la prueba testimonial se practicaron los testimonios de María Noelia Soto García – cónyuge del demandante -, Adriana María Zapata Soto y Sandra

Milena Zapata Soto – descendientes del demandante – que coincidieron en afirmar que el demandante siempre se desempeñó como casero para lo cual realizaba la limpieza de la piscina, guadaña, jardinería, pintura, sin que ninguna de ellas diera cuenta de una contratación diferenciada; además, indicaron que el demandante durante el mes de enero de 2017 también permaneció en la finca, al igual que ellas, pues la primera se desempeñaba como empleada doméstica; por lo que era suministrada la vivienda para ella y su familia.

También, milita el interrogatorio de parte del demandante en el que aceptó que durante el mes de enero de 2017 no prestó servicios a favor de la demandada, pues durante las 2 primeras semanas aseveró que había tomado vacaciones y las siguientes 2 semanas no recibió asignación de función alguna por su empleador, pues el contrato siguiente solo lo suscribió en febrero de ese año.

Derrotero probatorio del que se desprende que el demandante ya venía prestando sus servicios a la pasiva, bajo su continuada dependencia y subordinación a través de un contrato de trabajo verbal a término indefinido desde el año 14/09/2009, pues no obra principio de prueba escrita, como para concluir que desde dicho año suscribió contratos a término fijo, pues estos solo aparecen a partir del 08/01/2011; y si bien, en el documento que contiene la liquidación el vínculo iniciado en el año 2009 se indicó que la modalidad contractual era a término fijo, como se adujo no obra prueba del documento que diera cuenta del inicio de tal vínculo bajo dicha modalidad, aspecto que implica para la Sala concluir que el vínculo que inició el 14/09/2009 fue verbal a término indefinido, que conforme a la documental indicada, se liquidó el 07/01/2011.

En ese sentido, cuando se suscribió el primer contrato a término fijo el 08/01/2011, ninguna razón existía para que el empleador modificara la modalidad contractual a plazo allí indicada, pues tampoco se acreditó que el demandante realizara una función nueva y diferente en este nuevo contrato, pues tanto de la liquidación del contrato a término indefinido como en este nuevo vínculo se insertó la actividad de “*oficios varios*”, que coincide con la descrita tanto por el representante legal de la demandada en el interrogatorio de parte, como por las declarantes traídas a instancias del demandante, pues allí caben todas las funciones descritas como son limpieza de piscina, podas, pintura, guadaña.

Puestas de ese modo las cosas, bajo el principio de la realidad sobre las formas – art. 53 de la C.N. y 24 del C.S.T. – se demuestra que las partes en contienda siempre estuvieron vinculadas a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 14/09/2009 hasta el 31/12/2016; por lo que, se confirmará en este punto la decisión de primer grado, esto es, en cuanto a la modalidad a término indefinido.

Ahora bien, respecto a su continuidad hasta el 16/09/2017, aun cuando se allegó certificación emitida por la demandada en la que dio constancia de que el demandante laboró a su favor como casero de la hacienda desde el 08/01/2011 hasta el 16/09/2017 (fl. 332, c. 2), sin denotar interrupción alguna durante todo ese lapso, lo cierto es que, a partir de las siguientes pruebas, se desprende lo contrario. Así con la finalización del último contrato a término fijo (31/12/2016), que como se concluyó precedentemente obedece a las reglas del indefinido, la nueva contratación solo ocurrió el 01/02/2017, esto es, con una interrupción de 30 días, iguales a 1 mes (fl. 124, c. 2).

A la par, rememórese que el demandante en su interrogatorio aceptó que durante dicho mes de enero de 2017 no prestó servicios a favor de la demandada, pues aseguró que durante las 2 primeras semanas tomó vacaciones y las siguientes 2 semanas no recibió asignación de función alguna por su empleador, pues el contrato siguiente solo lo suscribió en febrero de ese año.

Documentales e interrogatorio de los que se desprende que en efecto la finalización del contrato el 31/12/2016 y la suscripción de uno nuevo el 01/02/2017 sí interrumpieron la unidad contractual con la que venía el demandante desde el 14/09/2009, pues i) aunque la interrupción fue de 1 mes, de las restantes circunstancias acaecidas se pudo evidenciar que la voluntad de las partes no era continuar atadas entre sí.

ii) Sí hubo una interrupción porque el comportamiento del empleador, aunque desacertado al cambiar la modalidad de contrato a término indefinido por fijos, permite ver que su intención en los contratos suscritos hasta el 2016, era continuar haciendo uso de la fuerza de trabajo de Germán de Jesús Zapata, pues una vez finalizaba un contrato a término fijo, al día siguiente era suscrito uno nuevo. Comportamiento que se reiteró durante 5 contratos suscritos a término fijo, esto es, la firma de uno de forma inmediata a la finalización del anterior. Entonces lo que se

evidencia es que el comportamiento del empleador en los 5 contratos de trabajo a término fijo, fue completamente diferente a la suscripción del último contrato, pues de haber ocurrido una continuidad, se hubiera suscrito al día siguiente el vínculo laboral.

iii) Al punto se advierte que no se acreditó tal como aseveró el demandante en su interrogatorio que las primeras 2 semanas del mes de enero de 2017 fueran a título de vacaciones, pues de la liquidación del último contrato a término fijo del año 2016 aparecen pagas 360 días y finalizado el 31/12/2016, de ahí que ningún disfrute vacacional se había concedido, pues lo que ocurrió realmente fue el pago de la compensación de unas vacaciones que no disfrutó, ante la finalización del contrato de trabajo.

Entonces, la suscripción de un 6º contrato 1 mes después de finalizado el 5º, y no al día siguiente como era usual entre las partes en contienda, muestra la real intención de finalizar ese vínculo laboral que se traía e interrumpirlo definitivamente, y si bien el demandante siempre realizó las mismas funciones, esto es, oficios varios o casero, antes y después de la interrupción ello por sí mismo no atribuye la continuidad pretendida, pues tal como se explicó, del comportamiento contractual de las partes se infiere que cuando su intención era mantener el vínculo laboral, el nuevo contrato era firmado inmediatamente a la finalización del anterior, y no con una espera de 1 mes.

Ahora bien, aun cuando las declarantes anunciaron que durante dicho mes el demandante permaneció en las instalaciones de la hacienda, ello aparece razonable en la medida que la cónyuge de este también prestaba allí sus servicios, de ahí que se suministrara la vivienda a ella y su familia por parte del empleador de esta tal como aseguraron las declarantes; por lo que, la presencia del demandante en la hacienda durante dicho mes no era para prestar servicios a favor de la sociedad demandada, sino ante el suministro de habitación para su cónyuge y familia; en consecuencia, prospera la apelación de la demandada.

Puestas de este modo las cosas, se modificará el numeral 1º de la decisión de primer grado, pues entre las partes en contienda sí existió un vínculo laboral pero bajo 2 contratos de trabajo, el primero desde el 14/09/2009 hasta el 31/12/2016 a término indefinido, y el segundo del 01/02/2017 hasta el 16/09/2017 a término fijo, sin que las pretensiones subsidiarias cambien la decisión de esta Colegiatura, pues

las mismas estaban centradas en evidenciar que a partir del año 2011 solo se suscribieron contratos a término fijo, que como se anunció correspondían a término indefinido.

La revocatoria anunciada da a su vez al traste con las condenas dadas en primer grado frente al salario del mes de enero de 2017, así como las prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social contenidos en el numeral 2 y 3 de la decisión.

2.2. Indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.

2.2.1. Fundamento normativo

El artículo 65 del C.S.T. prescribe que el empleador será condenado al pago de un día de salario por cada día de retardo cuando al finalizar el vínculo laboral no pague a su trabajador los salarios y prestaciones sociales.

2.2.2. Fundamento fáctico

Como consecuencia natural de la revocatoria anterior, esto es, de que el contrato de trabajo a término indefinido que sostuvieron las partes finalizó definitivamente el 31/12/2016, entonces la demandada no adeuda salario ni prestación alguna al trabajador por la que pudiera causarse esta indemnización de modo que también se revocará el numeral 4º de la sentencia que había sido apelado por la demandada.

2.3. Despido indirecto

2.3.1. Fundamento normativo

Dentro de las formas de terminar un contrato de trabajo se encuentra aquella denominada despido indirecto que concede al trabajador una indemnización con ocasión a la acreditación de una de las 8 causales contempladas en el artículo 62 del C.S.T., y para su procedencia resulta indispensable que el trabajador manifieste al momento de la presentación de la carta de renuncia la causal o motivo de terminación, que después en juicio laboral no podrá modificar por ninguna otra (SL4565-2019).

2.3.2. Fundamento fáctico

Rememórese que esta pretensión está encaminada a obtener dicha indemnización con ocasión a la finalización del contrato a 16/09/2017 y no al ya anunciado 31/12/2016; por lo que, se apresta la Sala en verificar los hechos que se describen como constitutivos de tal indemnización.

Así obra en el expediente la carta de renuncia suscrita por el demandante el 16/09/2017 (fl. 128, c. 2); no obstante, auscultada en detalle la misma allí no aparece manifestación alguna por parte del trabajador sobre el motivo que lo llevó a presentar tal dimisión, de manera tal que ahora no puede pretender alegar que dicha terminación ocurrió como consecuencia de la comisión de un presunto hurto de dinero como se describió en la demanda y aun cuando las declarantes aseveraron que ese había sido el motivo por el cual el demandante había presentado la renuncia, lo cierto es que en el documento que da cuenta de ella, y que ahora hace prueba de tal finiquito del vínculo laboral no se mencionó tal motivo; por lo que, se confirma la decisión de primer grado en ese aspecto.

CONCLUSIÓN

En armonía con lo expuesto, se modificará el numeral 1º de la decisión para declarar la existencia de 2 contratos de trabajo, y se revocarán los restantes numerales para negar las pretensiones elevadas en contra de la demandada.

Se modificarán las costas de primer grado a cargo de la demandada para disminuirlas a un 20%, porque las pretensiones que habían prosperado se disminuyeron, al tenor del numeral 5º del artículo 365 del C.G.P.

Costas en esta instancia a cargo del demandante a favor de la parte demandada ante el fracaso de su apelación de conformidad con el numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el numeral 1º de la sentencia proferida el 03 de noviembre de 2021 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Germán de Jesús Zapata Jiménez** contra la **Sociedad María Ruth Cuervo Naranjo & Cía. S.C.S. y Alejandro Naranjo Cuervo**, en el sentido de declarar que entre las partes en contienda existieron 2 contratos de trabajo, el primero desde el 14/09/2009 hasta el 31/12/2016 a término indefinido, y el segundo del 01/02/2017 hasta el 16/09/2017 a término fijo.

SEGUNDO: REVOCAR los numerales 2 a 5 de la decisión para excluirlos de la decisión y **CONFIRMAR** el numeral 6 que negó las restantes pretensiones de la demanda.

TERCERO: MODIFICAR el numeral 7 de la sentencia para condenar en costas de primer grado a la demandada en un 20%.

CUARTO: CONDENAR en costas de esta instancia al demandante a favor de la parte demandada.

Notificación surtida en estados.

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Salva voto

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 4 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 2 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 1 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Firma Con Salvamento De Voto

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

60042ebd72387a1eda9a1fed9099cb2675c22a8a79acd05b2eeb1b3bf9e7af69

Documento generado en 20/04/2022 07:03:18 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente

URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>