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.

Asunto. Apelación sentencia

Proceso. Ordinario laboral

Radicación Nro. : 66001-31-05-002-2016-00553-01

Demandante: Natalia Alejandra Suárez Guarín

Demandado: Corporación Instituto de Administración y Finanzas

Juzgado de Origen: Segundo Laboral del Circuito de Pereira

**TEMAS: PERIODO DE PRUEBA / FINALIDAD / ILEGALIDAD DE PACTARLO EN CONTRATOS SUCESIVOS / MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO E INDEFINIDO / FACULTAD DEL EMPLEADOR DE PACTAR CON SUS TRABAJADORES EL CAMBIO DE UNA MODALIDAD A OTRA.**

… el artículo 76 del C.S.T. consagra el periodo de prueba en la etapa inicial de un contrato de trabajo con el objeto, por un lado de que el empleador aprecie las aptitudes de su trabajador, y de otro que este último verifique la conveniencia de las condiciones de trabajo celebradas.

Por ello, de conformidad con los artículos 77 y 78 ibídem, el periodo de prueba debe estipularse por escrito y su duración máxima no puede exceder de 2 meses. Además, la precitada normativa consagra una prohibición consistente en que “Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato”. (…)

… resulta legítimo a los contratantes que en el pasado han sostenido relacionales laborales, pactar nuevos vínculos laborales con plazos diferentes, funciones disímiles y nuevos salarios, ninguna limitante se advierte allí, y mucho menos cuando entre un empleador y un trabajador que usualmente habían celebrado entre ellos varios contratos a término fijo iniciar uno nuevo, pero esta vez a término indefinido, pues ello contrario a cualquier ápice de vulneración a los derechos laborales supone para el trabajador un mejoramiento en sus condiciones de trabajo, si en cuenta se tiene la estabilidad laboral que suponen estos contratos.

… no podía establecerse un período de prueba a la demandante, a pesar del cambio del término de duración del contrato, pues en ellos confluyen las mismas partes y la misma actividad, por lo que ninguna razón existiría para que el empleador requiriera verificar de su antigua trabajadora las aptitudes con las que ésta contaba para desarrollar la labor que de antaño Natalia Alejandra Suárez Guarín venía desempeñando y que en ese contexto legitimara la presencia de la cláusula del periodo de prueba y mucho más su desvinculación con fundamento en ella…

… pese a la ilegalidad de la citada cláusula de prueba, ello no implicaba que estuviera vedado para el empleador pactar con sus trabajadores las modalidades de los contratos laborales y mucho menos atribuir tal cambio como una conducta reprochable a cargo del empleador, pues la presencia de la cláusula de prueba en los contratos siguientes al inicial apenas tenía como consecuencia legal la ausencia de validez de su estipulación (art. 78 C.S.T.),



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

SALA SEGUNDA LABORAL

Magistrada Sustanciadora

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

En Pereira, a los veintinueve (29) días del mes de enero de dos mil diecinueve (2019), siendo las nueve y treinta de la mañana (09:30 a.m.), la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el 4 de mayo de 2018 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Natalia Alejandra Suárez Guarín** en contra la **Corporación Instituto de Administración y Finanzas,** radicado al N° 66001-31-05-002-2016-00553-01**.**

**Registro de asistencia:**

Demandante y su apoderado:

Corporación demandada y su apoderado:

**Traslado a las partes**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos, de conformidad con lo establecido por el artículo 13 de la Ley 1149/07.

**ANTECEDENTES:**

1. **Síntesis de la demanda y su contestación**

Natalia Alejandra Suárez Guarín pretende que se declare la existencia de un único contrato de trabajo a término indefinido y sin solución de continuidad con la Corporación Instituto de Administración y Finanzas desde el 24 de octubre de 2012 hasta el 26 de febrero de 2016, que finalizó injustamente. En consecuencia, solicitó el reconocimiento de salarios, cesantías, intereses a las mismas, prima de servicios, indemnización moratoria y por no consignación de cesantías, aportes a seguridad social y la indemnización por despido sin justa causa.

Fundamenta sus aspiraciones en que: *i)* suscribió 4 contratos de trabajo a término fijo desde el 24 de octubre de 2012 hasta el 18 de diciembre de 2015 con interrupciones anuales entre los meses de diciembre y enero; *ii)* vínculos en los que se desempeñó como directora de medios, educación virtual, comunicaciones y docente con asignaciones salariales que iniciaron en $1’200.000 y finalizaron en $2’200.000.

*iii)* El 18 de enero de 2016 la corporación demandada contrató nuevamente a Natalia Alejandra Suárez Guarín. Esta vez a término indefinido, pero estableció un periodo de prueba de 2 meses, para desempeñar las mismas funciones del último contrato extinto a término fijo, esto es, como directora de educación virtual y comunicaciones, y docente, con un salario de $2´310.000.

*iv)* el 26 de febrero de 2016 la demandada comunicó a Natalia Alejandra Suárez Guarín la decisión unilateral de finalizar el contrato de trabajo a partir del 1º de marzo de 2016, con fundamento en la cláusula del periodo de prueba; *v)* decisión que la demandante considera injustificada porque el 18 de diciembre de 2015 fue comunicada la calificación docente de 95.65 sobre 100 puntos, entre otros que demostraban sus capacidades.

La **Corporación Instituto de Administración y Finanzas CIAF** se opuso a las pretensiones de la demanda para lo cual argumentó que había celebrado diversos contratos de trabajo a término fijo con la demandante, cada uno de forma independiente, por lo que se opuso a la declaratoria de una única relación laboral. Por otro lado, señaló que celebró un último contrato de trabajo, esta vez a término indefinido que inició el 18 de enero de 2016 y finalizó el 26 de febrero del mismo año con fundamento en el periodo de prueba de 2 meses pactado, término dentro del cual cualquiera de las partes podía finalizar el contrato sin lugar a indemnización alguna.

**2. Síntesis de la sentencia**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira declaró que el contrató iniciado el 18 de enero de 2016 había finalizado por decisión unilateral y sin justa causa por parte de la demandada; en consecuencia la condenó al pago de $22’253.000 a título de indemnización y denegó las restantes pretensiones.

Para arribar a la anterior decisión expresó que las partes en contienda habían celebrado en debida forma varios contratos de trabajo a término fijo, que a su vez fueron liquidados correctamente y que la interrupción entre cada uno de ellos fue razonable, sin que se observara intención alguna de fraccionar la relación laboral para desmejorar los derechos de la demandante, pues precisamente resultaba adecuado que el centro educativo contratara a su personal docente por periodos de años lectivos, máxime que se acreditó que durante el periodo vacacional la demandante no prestaba ningún servicio.

Frente a la indemnización por despido sin justa causa, la juzgadora adujo que entre las partes siempre se pactaron contratos a término fijo; sin embargo, para el año 2016 celebraron un contrato a término indefinido con la imposición de un periodo de prueba, a partir del cual se finalizó la relación laboral, sin que se acreditara razón alguna para el cambio de modalidad contractual, máxime que Natalia Alejandra Suárez Guarín era una trabajadora antigua que desempeñaba similares funciones, aspecto que descartaba el periodo de prueba impuesto. Actuaciones que evidenciaron la intención del empleador de generar unas condiciones que permitieran la desvinculación de la trabajadora con el menor perjuicio económico, y en consecuencia declaró ilegal el despido y mantuvo la misma modalidad de contratación, es decir, a término fijo por un periodo igual a los anteriores del 18 de enero de 2016 hasta el 19 de diciembre del mismo año y ordenó el pago de la indemnización correspondiente a esta modalidad contractual, equivalente al monto de los salarios sobre el tiempo que faltare por transcurrir cuando sobrevino la ruptura.

**3. Síntesis del recurso de apelación**

La demandada inconforme con la decisión interpuso el recurso de apelación para lo cual argumentó que la juzgadora confundió el contrato a término fijo con el indefinido, pues ambos contratos fueron diferentes, por lo que la indemnización a pagar debía corresponder con un contrato a término indefinido, es decir, solo por 30 días o un mes.

**CONSIDERACIONES**

**1. Cuestión Previa**

Es preciso advertir que la competencia de esta Colegiatura únicamente se contrae al recurso de apelación elevado por la parte demandada, y en ese sentido, resulta pacífico para esta instancia que entre las partes existió una relación laboral regida por varios contratos de trabajo, el salario devengado, los extremos temporales de los iniciales contratos a término fijo y el despido unilateral y sin justa causa por parte del empleador, pues la alzada únicamente reprochó la forma de liquidación de ésta que devino de convertir el último pacto laboral ocurrido de indefinido a fijo, y sobre dicha controversia se contraerá el siguiente análisis.

**2. Del problema jurídico.**

Visto el recuento anterior, la Sala formula el siguiente:

¿Las partes que componen los extremos de esta *litis* estuvieron vinculados a través de un contrato a término fijo o indefinido, para la última contratación iniciada el 18 de enero y finalizada el 26 de febrero del 2016?

¿A cuánto equivale la indemnización teniendo en cuenta el tipo de contrato?

**2.1. Tesis**

Las partes que componen los extremos de la *litis* estuvieron vinculados a través de un contrato a término indefinido durante la última contratación, esto es, desde el 18 de enero hasta el 26 de febrero de 2016.

**3. Solución al problema jurídico**

**3.1. De la duración de los contratos de trabajo y periodo de prueba**

**3.1.1. Fundamento jurídico**

El principio cardinal de primacía de la realidad sobre las formas impone a los juzgadores la verificación de los términos reales de una contratación laboral, todo ello con el propósito de salvaguardar los derechos de los trabajadores en un claro ejemplo de protección de los sujetos débiles de la relación laboral.

En esa medida, resulta pertinente recalcar que el artículo 76 del C.S.T. consagra el periodo de prueba en la etapa inicial de un contrato de trabajo con el objeto, por un lado de que el empleador aprecie las aptitudes de su trabajador, y de otro que este último verifique la conveniencia de las condiciones de trabajo celebradas.

Por ello, de conformidad con los artículos 77 y 78 *ibídem,* el periodo de prueba debe estipularse por escrito y su duración máxima no puede exceder de 2 meses. Además, la precitada normativa consagra una prohibición consistente en que “*Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato”.*

Entonces, cualquier actuación en contrario *a fortiori* evidenciará la tergiversación de las formas laborales por parte de un empleador con la finalidad de obviar las obligaciones que legalmente se han impuesto a su cargo.

Por otro lado, consagra el artículo 45 del C.S.T. que los contratos de trabajo pueden celebrarse por diferentes duraciones, bien sea por tiempos determinados, por el término de duración de una obra o labor, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio, y por un término indefinido. Concretamente los artículos 46 y 47 *ibídem* establecen que los contratos de trabajo pueden ser a término fijo o indefinido. El primero debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente y por contraste, el segundo, corresponde a aquel que carece de hito temporal alguno en la parte final.

Respecto a las instituciones de enseñanza particular, como es el caso de ahora, los contratos de trabajo con sus profesores se entenderán celebrados por el año escolar, salvo estipulación expresa de un término diferente, tal como lo prescribe el artículo 101 del C.S.T., pero en todo caso para efectos de liquidación de cesantías y vacaciones, el año escolar equivaldrá a un año calendario – art. 102 C.S.T. -.

Así, resulta legítimo a los contratantes que en el pasado han sostenido relacionales laborales, pactar nuevos vínculos laborales con plazos diferentes, funciones disímiles y nuevos salarios, ninguna limitante se advierte allí, y mucho menos cuando entre un empleador y un trabajador que usualmente habían celebrado entre ellos varios contratos a término fijo iniciar uno nuevo, pero esta vez a término indefinido, pues ello contrario a cualquier ápice de vulneración a los derechos laborales supone para el trabajador un mejoramiento en sus condiciones de trabajo, si en cuenta se tiene la estabilidad laboral que suponen estos contratos.

**3.1.2. Fundamento fáctico**

Rememórese que la sentencia recriminada funda centralmente sus argumentos en la cláusula del periodo de prueba, así como la secuencia de varios contratos a término fijo para determinar que el último contrato laboral que ató a las partes, en realidad continuaba bajo un periodo determinado, a pesar de su pacto a término indefinido, por lo que bajo dicho contexto se ausculta la prueba documental allegada, de la que se deprende que entre las partes en contienda en efecto celebraron 4 contratos de trabajo a término fijo, discriminados así:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **#** | **Inició** | **Finalizó** | **Funciones** | **Salario** | **Folio** |
| 1º | 24-10-2012 | 20-12-2012 | Directora de medios | $1´200.000 | 22 a 23 y 49 |
| 2º | 14-01-2013 | 20-12-2013 | Directora de medios | $1´250.000 | 24 a 26 y 49 |
| 3º | 13-01-2014 | 19-12-2014 | Docente tiempo completo con funciones admin. de directora de educación virtual y comunicaciones | $1´400.000 variado a $2´080.000 | 28 a 33 y 49 |
| 4º | 19-01-2015 | 18-12-2015 | Docente tiempo completo con funciones admin. de directora de educación virtual y comunicaciones | $2´200.000 | 35 a 37 |

Además, obra un postrero contrato de trabajo, esta vez, a término indefinido con fecha de inicio el 18 de enero de 2016 para que la demandante se desempeñara como “*docente de tiempo completo con funciones administrativas de directora de educación virtual y comunicaciones”* – fl. 39 c. 1 – y un salario igual a $2’310.000.

Por otro lado, en todos y cada uno de los contratos a término fijo como en el indefinido se pactó en la cláusula séptima o quinta, un periodo de prueba por los primeros 2 meses del contrato – fls. 23, 25, 29, 36, 40 c. 1 -, término durante el cual ambas partes podrían finalizar unilateralmente el vínculo sin lugar a indemnización alguna.

Por último, obra una carta de terminación de contrato laboral dirigida a la demandante por parte de la demandada, signada el 26 de febrero de 2016, en la que se indica que “*dando aplicación a la cláusula quinta del contrato de trabajo a término indefinido (…) se ha tomado la decisión de dar por terminado su contrato laboral a partir del día primero (1) de marzo de dos mil dieciséis (2016)”* – fl. 43 c. 1 –.

Del anterior derrotero documental se deriva que entre las mismas partes se suscribieron 4 contratos a término fijo, sucesivos e interrumpidos entre sí, para la realización de actividades de comunicación de la demandada, de los cuales los últimos 2 correspondieron a la misma actividad, esto es, como “*Docente tiempo completo con funciones admin. de directora de educación virtual y comunicaciones”* que se pactaron durante un periodo similar, es decir, por un término inferior a un año, que corresponde al año escolar (art. 101 C.S.T.), y al cabo de la finalización del último contrato a término fijo, se reanudó al año siguiente otro, pero a término indefinido que inició dentro del periodo usual, es decir, en los primeros días de enero para la realización de la misma actividad.

Aspecto que evidencia que no podía establecerse un período de prueba a la demandante, a pesar del cambio del término de duración del contrato, pues en ellos confluyen las mismas partes y la misma actividad, por lo que ninguna razón existiría para que el empleador requiriera verificar de su antigua trabajadora las aptitudes con las que ésta contaba para desarrollar la labor que de antaño Natalia Alejandra Suárez Guarín venía desempeñando y que en ese contexto legitimara la presencia de la cláusula del periodo de prueba y mucho más su desvinculación con fundamento en ella, máxime que la Corporación Instituto de Administración y Finanzas ninguna prueba allegó como para dar cuenta de la ausencia de destrezas por parte de la demandante en la ejecución de la labor encomendada, todo ello en el hipotético caso de que el cambio de la duración del contrato generara una vinculación completamente desconocida entre un empleador y una trabajadora que sostenían el pacto laboral desde 4 años atrás.

Por el contrario obra en el expediente certificación emitida por el Director de la Escuela de Ciencias Administrativas del CIAF en el que para el 29 de febrero de 2016 certificó que la demandante tuvo una evaluación docente igual a 95,65 puntos sobre 100 posibles durante el segundo semestre del 2015 – fl. 52 c. 1 -, documento que evidencia que por lo menos para la docencia, la demandante contaba con aptitudes pertinentes y si bien al contestar la demanda se desconoció dicho documento, tampoco se aportó prueba alguna con el objetivo de contrarrestar su contenido.

Por lo dicho entonces, acertó la jueza al declarar terminado sin justa causa el contrato suscrito el 18/01/2016 por la invalidez de la cláusula del periodo de prueba.

No obstante lo anterior y pese a la ilegalidad de la citada cláusula de prueba, ello no implicaba que estuviera vedado para el empleador pactar con sus trabajadores las modalidades de los contratos laborales y mucho menos atribuir tal cambio como una conducta reprochable a cargo del empleador, pues la presencia de la cláusula de prueba en los contratos siguientes al inicial apenas tenía como consecuencia legal la ausencia de validez de su estipulación (art. 78 C.S.T.), máxime que su presencia en todos los contratos allegados al plenario, únicamente muestra la elaboración estandarizada de estos, y por ello no podía interpretarse como una conducta premeditada del empleador en la estipulación de la cláusula aludida para el último contrato.

Así, el cambio entre un contrato a término fijo por uno a término indefinido nada prohibido comportaba y mucho menos para el caso de ahora, que el último contrato a término fijo finalizó con el correspondiente preaviso – fl. 38 c. 1 – y la liquidación de las acreencias laborales pertinentes – fl. 47 c. 1 -, por lo que ninguna irregularidad se advierte con la celebración el nuevo contrato pactado entre las partes, esta vez a término indefinido.

Al punto es preciso resaltar que la juzgadora adujo que el cambio de modalidad en los contratos se debía al desmedido actuar de la demandada para finalizar un contrato de trabajo con el menor perjuicio económico para la institución educativa, pero contrario a dicho hipotético alegato, ninguna conducta anómala podría atribuirse al empleador, pues este ostenta la facultad libre y autónoma de contratar a sus empleados, y en esa medida el contrato de trabajo suscrito – fl. 39 c. 1 -, aparece como manifestación de esa libertad del empleador, que bien podía contratar o no los servicios personales de la demandante, y una vez ocurrido esto, pactar con ella la modalidad del contrato, ya fuera a término fijo o indefinido, sin que en el proceso de ahora se alegara vicio alguno en el consentimiento de la demandante, al momento de pactar la modalidad indefinida.

En ese sentido, una vez finalizado el último vínculo laboral a término fijo, se itera, conforme a los plazos requeridos legalmente, ninguna razón aparecía para cambiar la modalidad a término indefinido del último contrato suscrito entre las partes, por uno a término fijo, como lo concluyó la juez de instancia; así se colige por esta Sala que el último contrato celebrado fue a término indefinido, y en ese sentido se adicionará el numeral segundo de la sentencia.

En cuanto a la prueba testimonial, la misma carece de incidencia para cambiar el rumbo de la controversia, pues nada diferente aportaron a la anterior análisis de la prueba documental – fl. 121 cd c. 1 -, máxime que estaba encaminada a evidenciar la continuidad del vínculo laboral, que no fue objeto de apelación por la parte actora.

En consecuencia, ante la finalización del vínculo laboral a término indefinido entre las partes en contienda y por causa atribuible al empleador sin justificación legal alguna, corresponde la indemnización exigida en el recurso de apelación, esto es 30 días de salario, por cuanto la demandante laboró a favor de su empleador bajo esta modalidad por un tiempo no mayor a 1 año – art. 64 del C.S.T.-, por lo que se modificará el numeral 3º de la sentencia, en el sentido de condenar a la demandada al pago de una indemnización por despido unilateral y sin justa causa equivalente a $2’310.000, como se desprende del salario pactado en el contrato de trabajo a término indefinido obrante en el plenario – fl. 99 c. 1 -.

**CONCLUSIÓN**

Conforme lo expuesto, se adicionará el numeral 2º y se modificará el numeral 3º de la decisión de primera instancia y se dejarán incólumes los restantes, pues no fueron objeto de apelación.

Sin costas en esta instancia por salir avante el recurso de alzada de manera parcial.

**DECISIÓN**

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

**RESUELVE**

**PRIMERO: ADICIONAR** el numeral 2º y **MODIFICAR** el numeral 3º dela sentencia proferida el 4 de mayo de 2018 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Natalia Alejandra Suárez Guarín** en contra la **Corporación Instituto de Administración y Finanzas,** que quedarán de la siguiente manera:

“*2º. Declarar que el contrato de trabajo celebrado entre la Corporación Instituto de Administración y Finanzas CIAF y Natalia Alejandra Suarez Guarín que inició el 18 de enero de 2016 a término indefinido, finalizó por decisión unilateral y sin justa causa de la primera.*

*3º. Condenar a la Corporación Instituto de Administración y Finanzas CIAF a pagar a Natalia Alejandra Suárez Guarín la suma de dos millones trescientos diez mil pesos ($2’310.000) a título de indemnización por despido injusto”.*

**SEGUNDO:** Dejar incólumes los restantes numerales.

**TERCERO:** Sin costas en esta instancia por lo dicho en la parte motiva.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Magistrado

Aclara voto