Radicación Nro.: 66001310500520180016902

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya

Demandado: Prada y Cía. Ltda. y otros

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

**SALA LABORAL**

Magistrado: **JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Pereira, treinta y uno [31] de marzo de dos mil veintitrés [2023].

**SALVAMENTO DE VOTO:**

Tal como lo propuse en la ponencia que presenté inicialmente, considero que la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira el día 25 de febrero de 2022, debió ser revocada.

Los argumentos que sustentan mi alejamiento de lo decidido por la mayoría en esta segunda instancia, se basan en los siguientes supuestos jurídicos y análisis del caso, partiendo de la necesidad de resolver como **PROBLEMAS JURÍDICOS**, si:

**¿Es válida la estipulación del periodo de prueba que se pactó en el segundo contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la sociedad Prada y Cía. Ltda. Praviseg?**

**En caso positivo ¿Hay lugar a exonerar a dicho empleador de la condena al pago de la indemnización por despido injusto?**

 Para resolver los interrogantes formulados propuse tener en cuenta el siguiente:

**“FUNDAMENTO LEGAL**

**GENERALIDADES DEL PERIODO DE PRUEBA**

Disponen los artículos 76 y 77 del CST que el periodo de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene como objeto que, el empleador aprecie las aptitudes del trabajador, y éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo, debiendo ser estipulado por escrito, pues de lo contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

A su turno, el artículo 78 ibidem establece que el periodo de prueba no podrá exceder en ningún caso el término de dos meses y que:

“Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato”.

Fue con base en lo anterior que el fondo del asunto propuse resolverlo como lo señalo a continuación.

**“**Se encuentra fuera de toda discusión en el presente asunto la existencia de dos contratos de trabajo habidos entre el demandante y la sociedad Prada y Cía. Ltda. Praviseg Ceeme, el primero, del 1 de abril de 2016 al 31 de marzo de 2017 y, el segundo, del 1 de agosto de 2017 al 29 de septiembre de 2017, fecha en la cual el empleador dio por terminada la relación laboral aduciendo el periodo de prueba pactado expresamente en el contrato de trabajo.

Tampoco se discute que, entre estos dos contratos, medió la relación laboral que existió entre el demandante y la Junta de Acción Comunal del barrio Maracay del municipio de Dosquebradas, cuya vigencia fue entre el 1 de abril y el 31 de julio de 2017.

Pues bien, el juzgador de primer grado asentó que era procedente la indemnización por despido injusto a cargo de Prada y Cía. Ltda., por considerar que el pretexto de que el demandante no superó el periodo de prueba no era un argumento plausible para dar por finalizado el contrato, en  consideración a que 4 meses antes, entre las partes existió una relación laboral, en la que el empleador tuvo la oportunidad de cerciorarse de las aptitudes del trabajador, sin que pueda desconocerse que los contratos fueron sucesivos.

En ese orden, la controversia en esta instancia es de pleno derecho y se contrae a determinar si ese razonamiento efectuado por el a-quo se ajusta o no a las disposiciones normativas, pues el recurrente ataca la intelectiva acogida respecto al periodo de prueba.

Para resolver, cumple precisar que la norma aplicable al caso, establece de manera textual que “Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren **contratos de trabajo sucesivos**, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato”.

El término “sucesivos” implica según su definición“que sucede o viene **inmediatamente** detrás de otra cosa”.

Luego, cuando la norma habla de contratos de trabajo sucesivos, debe necesariamente entenderse como aquellos que se suscriben uno seguido inmediatamente de otro.

Dicho esto, la jurisprudencia laboral ha considerado, que cuando se celebran o se prorrogan contratos de trabajo en forma sucesiva entre las mismas partes, donde sus condiciones, esencia u objeto contractual es la misma, en realidad no existen diferentes contratos, sino uno sólo, determinando la existencia de una unidad contractual o una relación laboral sin solución de continuidad, por comprobarse que la prestación del servicio es continua, sin suspensión o ruptura, admitiendo incluso que las interrupciones breves entre la celebración de uno y otro contrato que no superan los 30 días, no desdibujan dicha unidad contractual.

Para el efecto, se trae a colación jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, concebida de antaño pero que mantiene plena aplicabilidad a la fecha:

**"Contratos de trabajo sucesivos.** Relación laboral única. Ciertamente los documentos en referencia y otros que obran en el expediente (ver fls. 33 a 36) informan que los citados contratantes celebraron durante el mencionado lapso de servicios varios contratos diferentes que fueron terminados y liquidados sucesivamente, pero es ostensible que las diversas contrataciones y finiquitos fueron ficticios o aparentes ya que en los casi 24 años de servicio la demandante siempre ocupó el mismo cargo (ver flo. 78) y las supuestas desvinculaciones y reenganches se produjeron seguidamente o con un precario lapso de tiempo entre unas y otras (...).". (CSJ, Cas. Laboral, Sent, Nov. 24/88).

En sentencia más reciente, la Corte señaló:

“En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. (sentencia CSJ SL 981 de 2019).

De acuerdo con las citadas jurisprudencias, en el caso en particular no puede hablarse de que entre el demandante y la sociedad recurrente se hubiesen celebrado contratos de trabajo sucesivos, pues nótese que, entre la finalización del primer contrato que celebraron y la suscripción del segundo, medió una interrupción dada por la vinculación laboral que el actor sostuvo precisamente **con otro empleador** por el lapso de 4 meses comprendido entre el 1 de abril y el 31 de julio de 2017.

Dicha interrupción, contrario a lo estimado por el a-quo, se considera lo suficientemente amplia como para desvirtuar la unidad contractual, no solo porque desborda el límite que por vía jurisprudencial se ha admitido para considerar su configuración por la celebración de contratos sucesivos de idéntico objeto o causa; sino también porque dio cabida, como se dijo previamente, a una relación laboral ajena a la sociedad Prada y Cia Ltda.

De ahí que, en la providencia que se ataca, el sentenciador de primer grado haya declarado la existencia de tres contratos de trabajo autónomos e independientes, razón por la que se considera que, la sociedad recurrente sí estaba habilitada para establecer válidamente el periodo de prueba para el momento en que suscribió el segundo contrato con el actor, pues en los términos de la norma, no se acreditó que entre las mismas partes se hubiesen celebrado contratos sucesivos que permitieran al empleador establecer o comprobar que el trabajador cumplía con las aptitudes y capacidades para el desempeño de sus funciones en las mismas condiciones que lo venía haciendo en el contrato de trabajo inmediatamente anterior.

En ese sentido, se concluye que el fallador de primer grado imprimió una interpretación equivocada al artículo 78 del CST, al desconocer la facultad que tenía el empleador de hacer uso del periodo de prueba para dar por finalizada la relación laboral sin previo aviso y sin alegar ninguna causal, por estar amparada por el ordenamiento legal.

Por lo anterior, se revocará el numeral cuarto de la sentencia recurrida, para en su lugar absolver a la sociedad Prada y Cia Ltda., de la indemnización por despido injusto.”

Como puede verse, mi análisis jurídico del caso difiere sustancialmente del que tienen los demás miembros de la Sala y es por eso por lo que salvo mi voto, como acá queda hecho.

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado