



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
 Sala de Casación Laboral

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**Magistrado ponente**

**SL814-2018**

**Radicación n.º 30846**

**Acta 10**

Bogotá, D. C., veintiuno (21) de marzo de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por el apoderado del señor **ÓSCAR RODRIGO LONDOÑO AGUDELO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín el 24 de agosto de 2006, dentro del proceso ordinario laboral que promovió contra la sociedad **SERVICIOS DE INGENIERÍA DE CONSULTA - SEDIC S.A. -**.

## **I. ANTECEDENTES**

El señor Óscar Rodrigo Londoño Agudelo presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad SEDIC S.A., con el fin de obtener el pago de la indemnización por despido sin justa causa, la indemnización por la no consignación oportuna de la cesantía y la indemnización

moratoria, además del reajuste de su cesantía, intereses de la misma, primas de servicio y vacaciones.

Para tales efectos, señaló que le había prestado sus servicios a la empresa demandada de manera continua, en desarrollo de un contrato de trabajo, entre el 4 de septiembre de 1978 y el 3 de septiembre de 2001; que en el mes de septiembre de 1988, justo cuando estaba a punto de cumplir 10 años de servicio, con el ánimo de eludir sus obligaciones laborales, la demandada le hizo firmar un contrato de trabajo a término fijo, so pena de ser despedido; que después de haber completado 23 años de servicio le fue terminada la vinculación, con el argumento del vencimiento del plazo fijo pactado, *“...en una clara muestra de abuso del derecho...”*; que durante todo el lapso de vigencia del contrato de trabajo cumplió con las mismas labores y tuvo las mismas obligaciones, de manera que nunca se produjo la finalización del contrato inicial, tanto así que nunca le pagaron la respectiva indemnización; que, incluso asumiendo que el vínculo inicial fue extinguido, el contrato a término fijo comenzó realmente el 2 de septiembre de 1988, de manera que, cuando fue finiquitado el 3 de septiembre de 2001, ya se encontraba renovado y debían pagarse los salarios causados hasta el 2 de septiembre de 2002; y que, en ejercicio de la relación laboral, le pagaban una bonificación mensual que la demandada no tuvo en cuenta para liquidar las prestaciones sociales.

La sociedad convocada al proceso se opuso a la prosperidad de las súplicas de la demanda. Admitió que el

demandante le había prestado sus servicios pero aclaró que inicialmente lo había hecho por medio de contrato de trabajo a término indefinido, hasta el 4 de septiembre de 1988, cuando fue suscrito un contrato de trabajo a término fijo, terminado de manera legal, por el vencimiento del plazo fijo pactado. En torno a los demás hechos, expresó que no eran ciertos. Propuso las excepciones de ineptitud de la demanda, prescripción, buena fe, caducidad, pago, compensación, inexistencia de la obligación y carencia de acción.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Tramitada la primera instancia, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín profirió fallo el 7 de marzo de 2006, por medio del cual condenó a la sociedad demandada a pagarle al actor la suma de \$105.770.473.00, por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

## **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la sociedad demandada, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, a través de la sentencia del 24 de agosto de 2006, revocó la decisión emitida por el juzgador de primer grado y, en su lugar, absolvió a la sociedad demandada de las pretensiones de la demanda.

Para fundamentar su decisión, el Tribunal aleccionó que por *contrato de trabajo* debía entenderse aquel acuerdo

de voluntades en virtud del cual una persona se obligaba a prestar sus servicios a favor de otra, bajo su dependencia y a cambio de una remuneración. Igualmente, destacó que ese negocio jurídico tenía como características generales las de ser consensual, bilateral, oneroso, conmutativo y de tracto sucesivo, además de presumirse su existencia en toda relación de trabajo personal.

A lo anterior agregó que, en cuanto a la forma, el contrato de trabajo podía ser verbal o escrito y que, en los términos del artículo 1602 del Código Civil, una vez celebrado, constituía ley para las partes, sin que eso quisiera decir que:

*[...] el contrato laboral es intocable, ya que, por ejemplo, si contiene cláusulas ineficaces, estas no producen ningún efecto, o si durante la ejecución del contrato se dictan cláusulas de carácter obligatorio, ellas deben aplicarse inmediatamente, como sería, por ejemplo, las que modifiquen el salario mínimo legal, o si en virtud de acuerdo expreso o tácito de las partes estas deciden modificar sus cláusulas.*

Indicó también que los contratos de trabajo tenían *cláusulas normativas*, relativas a la forma, duración, terminación, revisión, salarios, etc.; *cláusulas de naturaleza obligatoria*, encaminadas a lograr el cumplimiento recíproco de las obligaciones de las partes; y otras cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias. Asimismo, que las cláusulas normativas podían ser materia de modificación, por la voluntad de las partes o por imposición de la ley, de manera tal que,

*[...] el convenio al que llegaron las partes respecto a variar la modalidad del contrato de trabajo cambiando de uno indefinido por otro regido por un término, es válido y nadie puede oponerse a ello, mientras, obviamente, los contratantes hubieran obrado con plena libertad y conciencia.*

Dicho ello, en torno a la fecha a partir de la cual regía el contrato de trabajo a término fijo y su terminación, subrayó que:

*[...] el contrato de trabajo se comenzó a ejecutar el 4 de septiembre de 1978, como lo dice el demandante, lo acepta el demandado y lo comprueban los diferentes documentos que se aportaron al proceso.*

*En el contrato que se suscribió el 2 de septiembre de 1988 las partes en la cláusula tercera dijeron: "El término de duración de este contrato es de un año, contado a partir del 4 de septiembre de 1988 y su vencimiento o prórroga se determina según lo estipulado en el numeral 3º del artículo 4º del decreto 2351 de 1965".*

*Entonces, la realidad de los hechos es que las partes no cambiaron la fecha inicial del contrato, es decir la fecha histórica, pues mantuvieron el 4 de septiembre como fecha desde la cual se contabilizaría la duración del contrato, haciendo claridad las partes de que el contrato se había iniciado el 4 de septiembre de 1978. Aunque se hubiera celebrado el contrato el 2 de septiembre su eficacia jurídica se trasladó al 4 de septiembre, lo cual es válido jurídicamente. Por ello, cuando el empleador le envió al actor la comunicación que obra a fls. 83 haciéndole saber que el "día 3 de septiembre de 2001 vence o termina el plazo fijo pactado para la duración de su contrato de trabajo" y en consecuencia no sería renovado, actuó la empresa demandada dentro de los términos legales y no incurrió en la extemporaneidad que se le endilga.*

*Estas consideraciones llevarán a la Sala a revocar la providencia de primera instancia, pues se encuentra que el proceder de la demandada se ajustó a lo indicado por el artículo 46 del CST, modificado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, al haber notificado por escrito al señor Londoño su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación superior a treinta días, pues el actor recibió la comunicación el 25 de julio de 2001 y el contrato terminó el 4 de septiembre de ese mismo año.*

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Fue interpuesto por el apoderado de la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, que procede a resolverlo.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende el recurrente que la Corte case totalmente la sentencia recurrida y que, en sede de instancia, condene a la demandada a pagar la indemnización por despido sin justa causa, tal y como lo determinó el juzgador de primer grado.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación laboral, que fue oportunamente replicado y que pasa a ser analizado por la Corte.

#### **VI. CARGO ÚNICO**

Se formula de la siguiente manera:

*Acuso la sentencia recurrida de ser violatoria de la Ley sustancial en forma indirecta por error de hecho constituido por la apreciación errónea y por falta de apreciación de las pruebas que enunciaré y que como lo demostraré aparece manifiesto en autos.*

...

*Las disposiciones legales violadas son los arts. 23, 24, 43, 45, 46 (subrogados primeramente por el numeral 2º del artículo 4º, del decreto 2351 de 1965 y luego por el artículo 3º de la ley 50 de 1990), 47, 61, 64 del código sustantivo del Trabajo y arts. Arts (sic) 60, 61 y 145 del C.P.L.*

Precisa que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

- 1. No dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo que unió a las partes de este proceso fue a término indefinido y no a término fijo.*
- 2. Dar por demostrado no estándolo, que al actor se le terminó el contrato de trabajo por expiración del término pactado y no en forma unilateral.*

Señala también que los referidos yerros fueron el producto de la apreciación errónea del contrato de trabajo de folio 70 a 72; el contrato de trabajo de folio 26; la carta de terminación del mismo (fol. 25); la liquidación de prestaciones sociales (fol. 9); y la certificación emanada de la empresa del 27 de septiembre de 1999 (fol. 22).

En desarrollo de la acusación, el censor sostiene que el Tribunal erró gravemente al concebir que el actor había estado vinculado con la sociedad demandada por medio de dos contratos de trabajo, sin percatarse de que la vinculación laboral fue una sola indefinida.

Aduce, en tal sentido, que en el proceso nunca medió discusión en torno al hecho de que el actor mantuvo una sola relación laboral con la demandada, en ejercicio de la cual desempeñó el mismo cargo y tuvo las mismas condiciones laborales, así como que el salario fue el determinado por el juzgador de primer grado. Arguye, en esa medida, que lo que se debate es,

*[...] si el contrato inicial que lo fue a término indefinido, fue o no modificado en su duración por el contrato que la empresa puso a la firma del accionante, el primero (sic) 2 de septiembre de 1988, el cual en su forma era a término fijo de un año, y obviamente se debate entonces si la terminación del contrato de trabajo fue una*

*simple expiración del plazo o una terminación unilateral del mismo.*

En concordancia con lo anterior, afirma que, en su concepto, el contrato de trabajo suscrito en septiembre de 1998, «...no tiene ni tenía la categoría de nuevo contrato, pues ni se refería a diversas relaciones de trabajo, ni su causa fue diferente a la del primigenio y hay un contundente hecho que la tozuda realidad refleja: solo se desarrolló una sola relación laboral.»

Insiste, por ello, en que el Tribunal incurrió en un error de hecho manifiesto al considerar que el contrato de trabajo a término fijo modificó las condiciones iniciales de duración indefinida del vínculo, de manera que finalizó válidamente, por la expiración del plazo fijo pactado. Agrega que, al obrar de esa manera, el Tribunal desconoció el principio en virtud del cual deben preferirse los datos de la realidad sobre los que se derivan de la mera formalidad de los documentos, además de que pasó por alto que la demandada acudió a prácticas empresariales típicas, como la de alterar los términos de los contratos, para evitar la protección a la estabilidad o la retroactividad de la cesantía, que la jurisprudencia ordinaria ha enfrentado a través de reglas encaminadas a «...infirmar estas actuaciones de suyo perversas y atentatorias contra la armonía social...»

Subraya, en ese sentido, que no resulta lógico que el trabajador admita una variación del contrato indefinido, por uno de plazo fijo, por lo que en tales casos siempre actúa la sola voluntad del empleador, de manera que el Tribunal



debió concluir que «...si existen dos contratos uno a término indefinido, la novación o cambio del mismo, es válida (sic) si hay un motivo verdadero para ello.» En apoyo de sus reflexiones, reproduce apartes de una sentencia del 2 de septiembre de 1977, que no identifica con número de radicación.

Reitera que los juzgadores de instancia deben realizar análisis fundamentados en el principio de primacía de la realidad y no creer ingenuamente que un contrato indefinido puede volverse fijo, por la gracia del empleador, o que tal ejercicio resulta benéfico para el trabajador, de manera que no pueden limitarse a efectuar una lectura simple de los documentos, como si fueran reflejo fiel de la realidad, sin analizar las circunstancias particulares del caso, con arreglo a las cuales no hubo terminación real de un vínculo para iniciar otro.

Añade que no resulta entendible por qué el Tribunal admitió que el cambio de contrato de trabajo tuvo una causa válida, cuando, con arreglo a la prueba testimonial, la empresa tenía como política efectuar esas variaciones en la modalidad de los contratos. Dice también el Tribunal pasó por alto la certificación suscrita por la jefe de personal, de conformidad con la cual el contrato de trabajo del actor era de carácter indefinido.

Por último, afirma que las anteriores falencias probatorias dieron pie a la violación de las normas incluidas en la proposición jurídica, que consagran el principio de

primacía de la realidad y los términos de duración de los contratos, pues, expone, no se tuvo en cuenta la desmejora de las condiciones del actor en la variación de su contrato de trabajo, además del despido injusto después de 23 años de trabajo, pese a que siempre mantuvo las condiciones y circunstancias contractuales iniciales.

## **VII. RÉPLICA**

Le endilga falencias técnicas a la acusación, como que formula el alcance de la impugnación de manera inadecuada, al pedir directamente que la Corte condene a la demandada, como si se tratara de un proceso de única instancia; no señala la modalidad de violación de las normas incluidas en la proposición jurídica; y reclama, a un mismo tiempo, que las pruebas fueron dejadas de valorar y apreciadas con error.

Añade que, en todo caso, el Tribunal estableció válidamente que las partes habían acordado la modificación del contrato de trabajo, por uno de término fijo, que había finalizado legalmente, por el vencimiento de dicho plazo.

## **VIII. CONSIDERACIONES**

Los reparos técnicos de la oposición no impiden el estudio de fondo del cargo, en la medida en que, en primer lugar, del alcance de la impugnación del recurso es viable entender que el querer del recurrente está dado en lograr la casación de la sentencia del Tribunal para que, en sede de instancia, se confirme la decisión emitida por el juzgador de

primer grado, que impuso el pago de la indemnización por despido injusto.

Asimismo, si bien el censor no aclara bajo qué modalidad fueron vulneradas las normas incluidas en la proposición jurídica, dada la vía por la cual se dirige la acusación, puede entenderse que es la de *aplicación indebida*. Finalmente, la alusión de la censura a que las pruebas fueron, a un mismo tiempo, erróneamente apreciadas o dejadas de valorar, no pasa de ser un simple lapsus, ya que en el marco del recurso denunció consistentemente que las pruebas calificadas que menciona fueron deficientemente apreciadas por el fallador de segundo grado.

Dicho lo anterior, en torno al fondo del asunto planteado, en lo fundamental, lo que le reprocha la censura al Tribunal es que hubiera analizado las pruebas del proceso de manera maquinal y desprevenida, para concluir que las partes habían convenido la transformación del contrato de trabajo inicialmente suscrito, de manera que, en últimas, se habían regido por dos vínculos diferentes, sin detenerse a analizar las particularidades de la relación de trabajo, a la luz de las cuales resultaba evidente que, en su verdadero entorno, la relación laboral siempre fue una sola, unívoca, con las mismas funciones y condiciones de trabajo.

De las pruebas calificadas que menciona la censura, se puede evidenciar lo siguiente:

El documento obrante a folios 70 a 72 muestra que el 4 de septiembre de 1978 las partes suscribieron un contrato de trabajo a *término indefinido*, para que el actor desarrollara las labores de *ingeniero civil*. Esta información no fue desconocida por el juzgador de segundo grado, que partió de la base de que las partes habían estado vinculadas, inicialmente, bajo esa modalidad contractual.

Por otra parte, a partir del documento obrante a folios 26 y 73, puede verse que las partes, el 2 de septiembre de 1988, suscribieron un nuevo contrato de trabajo, pero, esta vez, definieron que «...*el término de duración... es el de un (1) año, contado a partir del 4 de Septiembre de 1988 y su vencimiento o prórroga se determina según lo estipulado en el numeral 3º del Artículo 4º del Decreto 2351 de 1965.*» El referido documento, objetiva y fielmente analizado, evidencia efectivamente que las propias partes variaron la modalidad contractual, como lo tuvo presente el Tribunal.

Lo anterior daría pie a concluir sin mayores discusiones que el Tribunal no incurrió en los errores de hecho que le achaca la censura, pues, formalmente, las partes sí suscribieron dos contratos de trabajo de modalidades diferentes.

Sin embargo, para la Corte, a la censura le asiste razón al poner de presente que el Tribunal pasó por alto ciertas particularidades relevantes de la vinculación, que se derivaban del análisis completo de las anteriores pruebas, tales como que el *nuevo* contrato de trabajo a término fijo no

tuvo alguna causa o justificación determinada y que, además, nunca hubo solución de continuidad en la prestación de los servicios, al punto que en el texto mismo del documento se dejó sentado que «...*EL TRABAJADOR inició sus servicios en la Empresa el día Cuatro (4) de Septiembre de Mil Novecientos Setenta y Ocho (1978)*...», de manera tal que, ni en términos formales ni reales, se produjo una terminación del contrato de trabajo inicialmente pactado. En ese sentido, en el expediente no obra alguna comunicación de alguna de las partes que contuviera esa intención de dar por finalizado el vínculo primigenio o alguna otra fórmula que lo diera por terminado, ni la liquidación de las acreencias laborales pendientes para esa fecha.

Tampoco advirtió el Tribunal que en este *nuevo contrato* las labores concertadas fueron las mismas, las de *ingeniero civil*, en las mismas condiciones laborales subordinadas, de manera que, como lo aduce la censura, en el plano de la realidad, resultaba diáfano que el trabajador le prestó sus servicios a la demandada de manera continua e ininterrumpida, con las mismas condiciones laborales, pues no se verificó alguna variación real del objeto del contrato de trabajo inicialmente pactado.

En correspondencia con lo anterior, en documentos como la liquidación de prestaciones sociales (fol. 9), la misma empresa reconoce que, en realidad, el actor le venía prestando sus servicios de manera ininterrumpida, desde el 4 de septiembre de 1978 hasta el 3 de septiembre de 2001, y había completado más de 23 años de servicio, lo que permite

deducir que tenía plena conciencia de que la relación laboral siempre fue una sola, en la esencia de sus elementos, por lo que la liquidó como una sola entidad contractual.

Ahora bien, es cierto que el análisis desprevenido del contrato de trabajo obrante a folios 26 y 73 permitía inferir que las partes adoptaron libremente una modalidad de vinculación regida por un plazo, pero también lo es que el Tribunal no fue muy prolijo a la hora de determinar si esas convenciones formales se correspondían con las condiciones reales de la vinculación del trabajador. La Corte llama la atención en lo anterior, porque, a lo largo de su jurisprudencia, ha sido especialmente insistente en advertir que, ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo, como aquí acontece, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible *unidad contractual*, real y material, *«...ya que es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras).*

En ese sentido, es verdad que el Tribunal no valoró en forma adecuada los contratos de trabajo suscritos entre las partes, ni la liquidación de prestaciones sociales, pues de allí se evidenciaba que, en la materialidad, el actor siempre

estuvo vinculado con la demandada de manera continua e ininterrumpida, sin solución de continuidad, además de que siempre desarrolló las mismas labores y tuvo las mismas condiciones laborales, de manera que estuvo regido por una sola relación y nunca medió alguna causa válida para que se detuviera esa forma contractual, para dar inicio a otra.

Los anteriores yerros facultan a la Corte para examinar otras pruebas, como las certificaciones de folios 18 a 24 y los certificados de ingresos y retenciones de folios 27 a 42, en los que la propia demandada da cuenta de que el actor siempre estuvo vinculado a la empresa de manera continua, desde el 4 de septiembre de 1978, desarrollando labores propias de su título de ingeniero civil, en las mismas condiciones laborales subordinadas y sin que mediara alguna circunstancia real y válida que constituyera parámetro para negar la unicidad de la relación laboral o justificar su redireccionamiento.

Antes bien, de acuerdo con las declaraciones de los señores Alberto Gutiérrez Posada (fol. 132), Jesús Mario Osorio Gómez (fol. 134) y Guillermo Henao Pulgarín (fol. 139), cuyo examen está justificado en casación, lo que sucedió en realidad fue que la empresa demandada había estructurado una política tendiente a impedir que los trabajadores *«...no pasaran de los 10 años de trabajo continuo a la empresa...»*, de manera que se les ofrecía una renuncia consensuada o la modificación de sus condiciones contractuales, de manera puramente formal. Así también lo admitió el representante legal de la demandada al rendir interrogatorio de parte (fol.

129), en donde sostuvo que «...*la empresa había tomado la decisión de que todos los contratos se haría (sic) a término fijo y se habló con todo el personal que tenía contrato a término indefinido para que se cambiaran a contrato a término fijo...*»

Y aunque el representante legal de la demandada y algunos testigos hicieron hincapié en que el trabajador admitió voluntariamente las nuevas condiciones, no se puede pasar por alto que el ánimo de la empresa era claramente el de eludir la protección especial a la estabilidad que consagraba el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, para trabajadores que, como el actor, estaban muy próximos a completar 10 años de servicio. En este punto, el Tribunal debió haberle dado una mayor relevancia al hecho de que para el 2 de septiembre de 1988, cuando se suscribió ese *nuevo* contrato de trabajo, al demandante le faltaban dos días para completar 10 años de servicio y quedar protegido por la referida garantía laboral.

A partir de todo lo anterior, para la Corte el Tribunal incurrió en los errores de hecho denunciados por la censura, pues no tuvo en cuenta que la relación laboral que unió a las partes en la realidad fue una sola, tuvo el mismo objeto y fue continua e ininterrumpida. Tampoco advirtió que el *nuevo* contrato de trabajo a término fijo fue simplemente formal y espurio, ya que en la materialidad no fue *nuevo* ni estuvo justificado en causas reales, efectivas y válidas, de manera que simplemente estuvo encaminado a eludir garantías laborales a la estabilidad del trabajador.



El cargo es fundado y, como consecuencia, se casará totalmente la sentencia recurrida.

### **IX. SENTENCIA DE INSTANCIA**

En sede de instancia, resulta preciso advertir que esta sala, a lo largo de su jurisprudencia, ha enseñado que los empleadores gozan de libertad a la hora de «...escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, dentro de las variadas posibilidades que le otorga el legislador.» además de que, en ese orden,

*[...] la vinculación de trabajadores y trabajadoras a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena legitimidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina dicho acuerdo, en los términos prescritos en los artículos 46, 55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros, gozan de plena validez y vigencia. 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 - artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo -, 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 prestación de servicios.*

*Por lo mismo, la jurisprudencia de esta Sala de la Corte siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo es una de esas modalidades contractuales autorizadas por el legislador, que no ha perdido legitimidad y que puede ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades, dentro de los precisos límites establecidos legalmente. (CSJ SL3535-2015).*

Por ello, en principio resulta plenamente legítimo que el empleador ofrezca a un trabajador la modalidad de vinculación que más convenga a sus necesidades, como el contrato determinado por un plazo fijo, o que los dos en cierto

punto de su relación laboral decidan, libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra *diferente* o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad.

En tales términos, la Sala ha adoctrinado que:

***[...] si hay diferencias de objeto entre el contrato que termina y el nuevo, como aquí sucede al tratarse de cargos distintos, es válido que se finiquite debidamente uno y se firme e inicie otro, sin que necesariamente el segundo deba acordarse en las mismas condiciones de duración o de remuneración en que se firmó el anterior, ya que precisamente en este campo prima la voluntad de las partes, salvo que se alegue y demuestre que esta fue afectada por vicios del consentimiento [...]*** (CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 39432). Resalta la Sala.

Sin embargo, como ya se anotó en sede de casación, la Sala también ha sido cuidadosa en advertir que las formas jurídicas previstas por el legislador no pueden ser indebidamente utilizadas por el empleador para propósitos, como el de eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores. En ese sentido, ha precisado que a pesar de las convenciones expresamente suscritas por las partes, es deber del juez examinar si, en la materialidad, existió *unicidad* en el contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias. En la sentencia CSJ SL806-2013 se dijo al respecto:

*La jurisprudencia de esta Sala tiene enseñado que, en casos de la firma de varios contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para establecer la unidad de la relación laboral, ya que es bien conocido que, no pocas veces, las empresas han adoptado estas prácticas llevadas por 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. Ilustra rememorar lo dicho por esta Sala al respecto en la sentencia 37435 del 15 de marzo de 2011.

*“No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador.*

*Si el ad quem hubiese seguido el derrotero ya trazado de tiempo atrás por la jurisprudencia de cara al tema, una lectura juiciosa de las mencionadas pruebas le habría bastado para darse cuenta que la relación laboral que existió entre las partes no tuvo ni un día de interrupción; que la renuncia y su aceptación, en agosto de 1994, fueron aparentes, pues dada la evidente continuidad de la prestación del servicio por el trabajador en el mismo cargo, y al haberse firmado, en la segunda oportunidad, contrato a término indefinido al igual que al inicio, se descarta, sin duda, un ánimo real de las partes, en ese entonces, de ponerle fin a la relación laboral a finales de agosto de 1994. Apreciación que se corrobora con las constancias de trabajo expedidas por la propia fundación, obrantes a folios 37 a 39, que si bien fueron mencionadas por el ad quem, este ignoró abiertamente las manifestaciones del empleador, siempre uniformes, de que el actor se desempeñó en dicha institución, en el cargo de contador y asistente administrativo, desde el 1º de julio de 1985 hasta la fecha de su expedición. Tales certificaciones fueron expedidas el 22 de junio de 1995, 1º de octubre de 1996, 26 de febrero de 1998, es decir, después de la firma del segundo contrato.*

*Así las cosas, salta a la vista que el ad quem cometió un desacierto mayúsculo al decir que entre las partes existieron “dos contratos laborales distintos”, en el sentido de que hubo dos relaciones laborales, pues las pruebas señaladas por el recurrente indican, por el contrario, la unicidad de la relación laboral entre las partes.*

Ha sostenido también la Sala, en esa dirección, que:

*La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores... como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se*

*procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido.* CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902.

Por ello, en conclusión, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para 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 estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador.

En este caso, como quedó decantado en sede de casación, las partes estuvieron vinculadas por contrato de trabajo desde el 4 de septiembre de 1978, con vocación de permanencia y sin solución de continuidad, hasta el 3 de septiembre de 2001; nunca expresaron su intención de terminar el vínculo inicial o liquidarlo legalmente; tampoco medió alguna situación real y válida, que permitiera entender que estaba justificada una transformación de las condiciones laborales, como un cambio en el objeto, las labores, el salario, etc.; en ese sentido, el contrato de trabajo a término fijo fue una mera forma, sin un correlato en la realidad, pues las partes mismas fueron conscientes de que su vinculación era una sola; y, así las cosas, lo que pretendió en realidad la demandada fue eludir las garantías especiales a la estabilidad estatuidas a favor del trabajador.

Por lo visto, el juzgador de primer grado no erró al concluir que *«...debe notarse la existencia de un motivo suficiente para desconocer un contrato celebrado entre las partes y celebrar otro que de acuerdo con la normatividad aplicable al caso no es más benéfico al trabajador...»* y que, en este asunto, no existió ese motivo válido para la variación del contrato, ni se demostró su terminación y liquidación efectiva, de manera que, *«...la relación del demandante con la entidad demandada SEDIC S.A. estuvo regida por un contrato a término indefinido vigente entre el 4 de septiembre de 1978 y el 3 de septiembre de 2001.»*, terminado de manera unilateral e injusta, ya que no existía plazo fijo que lo gobernara.

En los referidos términos, en sede de instancia, se confirmará la decisión emitida por el juzgador de primer grado, que condenó al pago de indemnización por despido sin justa causa, en los términos pedidos en el alcance de la impugnación.

Sin costas en el recurso de casación. En las instancias estarán a cargo de la parte demandada.

## **X. 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, **CASA** la sentencia dictada el 24 de agosto de 2006, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro

del proceso ordinario laboral seguido por el señor **ÓSCAR RODRIGO LONDOÑO AGUDELO** contra la sociedad **SERVICIOS DE INGENIERÍA DE CONSULTA - SEDIC S.A.**

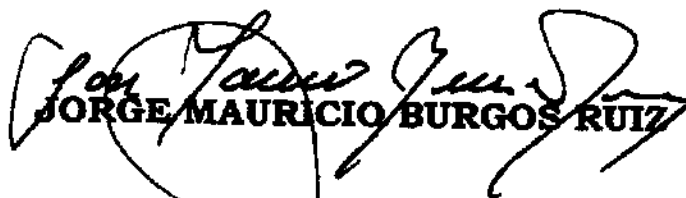
-

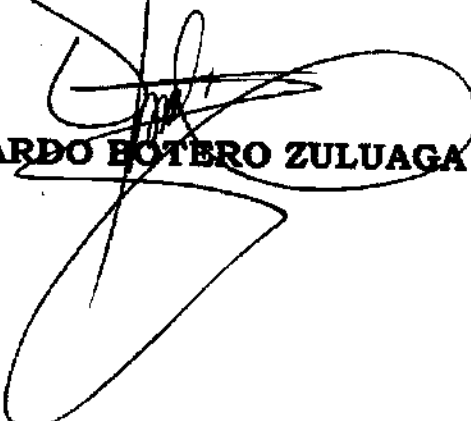
En sede de instancia, confirma la decisión emitida el 7 de marzo de 2006, por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín.

Sin costas en el recurso de casación. En las instancias estarán a cargo de la parte demandada.

Cópiese, notifíquese, pùbliquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

  
**FERNANDO CASTILLO GADENA**  
Presidente de la Sala

  
**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

  
**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

*No firma por ausencia justificada*

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**


*Am. B.*

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

*Luis Gabriel Miranda Buelvas*  
**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**  
*SEUS JOR*

*Jorge Luis Quiroz Alemán*  
**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**

M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO  
**SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL**




Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto

Bogotá, D.C. 03 MAY 2018 H: 8:00 a.m.

*[Firma]*  
 Secretario

M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO  
**SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL**




Se deja constancia que en la fecha se dejó edicto

Bogotá, D.C. 03 MAY 2018 H: 5:00 p.m.

*[Firma]*  
 SECRETARÍA

M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO  
**SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL**



Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, queda ejecutoriada la presente providencia

Bogotá, D.C. 08 MAYO 2018 Hora: 5:00 p.m.

*[Firma]*  
 Secretario



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

## **SALVAMENTO DE VOTO**

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**Magistrado Ponente**

**Radicación n.º 30846**

**Ref: ÓSCAR RODRIGO LONDOÑO AGUDELO vs  
SERVICIOS DE INGENIERÍA DE CONSULTA – SEDIC S.A.**

Mi distanciamiento de la decisión adoptada en el asunto de la referencia radica, esencialmente, en no compartir el razonamiento de la mayoría en cuanto a que, a pesar de discutirse y disponerse en la sentencia recurrida *“que las propias partes variaron la modalidad contractual”*, no se produjo una terminación del contrato de trabajo inicialmente pactado, porque, en palabras de la providencia de la cual me aparto, *“el actor siempre estuvo vinculado con la demandada de manera continua e ininterrumpida, sin solución de continuidad, además de que siempre desarrolló las mismas labores y tuvo las mismas condiciones laborales, de manera que estuvo regido por una sola relación y nunca medió alguna*



*causa válida para que se detuviera esa forma contractual, para dar inicio a otra”.*

Lo dicho, por no abrigar duda alguna el que las partes puedan variar libremente la modalidad de contrato de trabajo, siendo perfectamente válido el hecho de que después de estar vinculados por un contrato a término indefinido, decidan pactar uno *nuevo* a término fijo o viceversa, caso en el cual obviamente deben concurrir las manifestaciones de voluntad, lo que a mi parecer, aconteció en el asunto que se examina.

Al respecto, basta memorar lo dicho en la sentencia de esta Sala, del 19 de noviembre de 2008, radicado 34106, reflexiones que comparto a plenitud y que son del siguiente tenor:

*No puede olvidarse que al igual que en el derecho privado, pero con algunas limitaciones en el derecho del trabajo, las manifestaciones de voluntad de los sujetos del vínculo laboral pueden ser revocadas y ello es procedente, por ejemplo, cuando no se vulnera el mínimo de derechos y garantías estipuladas en la ley a favor de los trabajadores o éstos renuncien a beneficios que por su naturaleza son irrenunciables o se les afecten derechos ciertos e indiscutibles.*

*Jurídicamente nada hay de ilegal, cuando mediando un contrato a término fijo el empleador comunica legalmente al asalariado su determinación de no prorrogar dicho vínculo, pero sin embargo le permite seguir normalmente con la prestación del servicio después de expirado el plazo pactado haciendo abstracción del preaviso, pues esa revocación de la manifestación de voluntad inicial es perfectamente ajustada a derecho y supone que el contrato no se terminó sino que fue prorrogado en las mismas condiciones en que venía operando, naturalmente con sujeción a la ley. Luego, en situación como la que se estudia, no hay en esa actitud violación alguna de los principios protectores del trabajo humano.*

*Tan evidente es lo dicho que en el caso contrario, es decir cuando es el trabajador el que preavisa legalmente al empleador de no prorrogar el contrato, pero sigue laborando normalmente con la permisión de su empleador una vez finalizado el plazo pactado, la situación es exactamente la misma, ya que de manera que no admite dudas, las partes decidieron continuar con el contrato de trabajo que los ligaba.*

*Desde luego, lo anterior tampoco es obstáculo para que las partes puedan variar libremente la modalidad de contratación, porque tampoco hay ilicitud cuando después de estar vinculados por un contrato a término fijo, deciden pactar un término indefinido o viceversa, caso en el cual es lógico señalar que para esos efectos deben concurrir las manifestaciones de voluntad, que en el evento que se examina no acontece así, dada la oposición entre los planteamientos de los contradictores. (Subrayas propias).*

*En las condiciones anotadas, no puede afirmarse que el Tribunal hubiera incurrido en alguna violación de la ley como la denunciada por la censura, por lo que los cargos no prosperan, siendo de cargo de la parte recurrente las costas del recurso de casación, dado que hubo réplica a la demanda extraordinaria.*

Por la brevedad que se debe a las providencias judiciales, dejó así consignado mi salvamento de voto a la decisión adoptada en el presente asunto, en el que considero que, contrario a lo decidido, no debió casarse el fallo del Tribunal.

Fecha *ut supra*.

  
**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**  
**MAGISTRADO**