



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL495-2025

Radicación n.º 05266-31-05-001-2016-00376-01

Acta 06

Bogotá, D. C., veinticinco (25) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **ÁNGELA MARÍA USMA SERNA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 10 de agosto de 2023, en el proceso ordinario que la recurrente instauró contra **LABORATORIOS DELTA S.A.**

I. ANTECEDENTES

La citada accionante llamó a juicio a Laboratorios Delta S.A., con el fin de que se declarara que entre las partes existió una relación de trabajo a término indefinido y que las diversas contrataciones y finiquitos surtidos fueron ficticios o aparentes, ya que en los más de quince años de servicio

siempre ocupó el mismo cargo, sumado a que las supuestas desvinculaciones y reenganches se produjeron seguidamente, disimulados con periodos de vacaciones; y que la accionada es responsable de los perjuicios morales que sufrió, dado el despido a que fue sometida.

Como consecuencia de lo anterior, pidió que la demandada fuera condenada a sufragarle la indemnización de perjuicios morales causados, *«con ocasión del dolor, la aflicción, los sentimientos de desesperación, congoja, desasosiego, temor, zozobra que la han invadido con el actuar de la sociedad demandada»*; el reajuste de la indemnización por despido sin justa causa por el pago deficitario de acuerdo a la única relación laboral que existió; que se cancele a Colpensiones los aportes dejados de efectuar del 8 de marzo al 30 de septiembre de 1999, con sus respectivos intereses y sanciones legales a que haya lugar; la indexación de las sumas adeudadas y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que prestó servicios personales a la accionada de forma continua e ininterrumpida, a través de múltiples y sucesivos contratos de trabajo a término fijo e indefinido desde el 8 de marzo de 1999 hasta el 1 de septiembre de 2014, no obstante, su afiliación a salud solo se hizo en octubre de la primera anualidad, por lo que se le adeudan las cotizaciones de ese lapso.

Narró que fue contratada como secretaria durante la primera vinculación, pero luego por espacio de 14 años se

desempeñó como asesora comercial en ventas de la compañía, «*laborando en varias plazas*» como Sincelejo, Montería, Urabá Antioqueño, Envigado y Medellín; que en el año 2014 devengaba un salario equivalente a \$3.760.819,80 mensuales. Añadió que su desempeño fue eficiente, con tan buenos resultados, que «*apoyaba el acompañamiento de los clientes que venían del exterior a visitar la empresa y la ciudad*».

Aseveró que desde el 2011 hasta el 2014 fue presionada por los resultados, lo que se hizo más visible y difícil en la última anualidad, «*pues la exigencia de parte de la empresa se tornó en excesiva, situación que la sumió en un sufrimiento continuo diario, dado que se procuraron humillaciones, y maltrato de parte de sus superiores*»; que cuando llegó el señor Juan Pablo Cortés Gálvez al cargo de gerente de ventas, todo empeoró, en la medida que veía seriamente comprometida su estabilidad laboral, pues se trataba de una persecución sistemática por parte de la empleadora, convirtiéndose en un factor de riesgo para su salud.

Refirió que en el lapso del 8 de marzo de 1999 al 1 de septiembre de 2014, la demandada le hizo suscribir varios contratos de trabajo a término fijo, con supuesta terminación comunicada año tras año en los meses de octubre y noviembre, es decir, existió una relación laboral única; que los diferentes nexos «*fueron terminados y liquidados sucesivamente, pero es ostensible que las diversas contrataciones y finiquitos fueron ficticios o aparentes, ya que en los más de 15 años de servicio la demandante siempre*

ocupó el mismo cargo» y las supuestas desvinculaciones y reenganches se produjeron seguidamente o con un precario tiempo entre unas y otras, sin que hubiera cambio en el objeto de las contrataciones.

Acotó que la accionada el 1 de septiembre de 2014, a través del gerente de ventas, le entregó la carta de terminación unilateral del nexo, momento para el cual tenía un contrato a término indefinido, argumentando reestructuración del departamento e incumplimiento sistemático de metas, lo cual carecía de asidero legal o justificación, en la medida que *«ningún debido proceso se le hizo»* para aducir tal inobservancia, tanto así que, se le canceló como indemnización por despido la suma de \$5.390.509.

Indicó que la persecución de que fue objeto, el cambio constante de plaza de trabajo, el desprestigio por aducir falencias en su labor y la ruptura unilateral del nexo por parte de la demandada, le generó *«un trastorno depresivo mayor, desamparo por su familia al no poder responder económicamente como de costumbre por sus obligaciones»*, el cual fue dictaminado por un psicólogo clínico.

Finalmente, aludió que, de acuerdo con su historia laboral emitida por Colpensiones, la empresa demandada realizó el pago de cotizaciones *«sin que hubiera solución de continuidad desde el 01 de octubre de 1999, -claro sin tener en cuenta las semanas no pagadas entre el 08 de marzo de*

1999 y el 30 de septiembre de 1999-, y con pagos o cotizaciones efectivas hasta el ciclo de octubre de 2014».

Laboratorios Delta S.A. dio respuesta a la demanda, oponiéndose a todas las pretensiones incoadas en su contra. En cuanto a los hechos, dijo que era cierto que había celebrado varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, siendo el último indefinido que se suscribió el 8 de enero de 2013 y finalizó unilateralmente el 1 de septiembre de 2014; que la demandante se desempeñó inicialmente como secretaria y luego como representante de ventas; que el último salario devengado correspondió a la suma de \$3.760.819,80 mensuales; que puso fin al contrato sin justa causa cancelando como indemnización el valor de \$5.390.509. De los demás supuestos fácticos, manifestó que no eran ciertos o se trataba de apreciaciones subjetivas.

Como argumentos de defensa adujo que la demandante y Laboratorios Delta S.A. celebraron diferentes contratos a término fijo, habiéndose pactado en cada uno de ellos una fecha de inicio y una de terminación, lo cual llevó a que a la finalización de cada vínculo laboral la accionante recibiera la respectiva liquidación final de prestaciones sociales.

Arguyó que la jurisprudencia reiterada tiene adoctrinado que es perfectamente válido, jurídico y eficaz, que entre las mismas partes se celebren varios nexos de trabajo, sin que por ello pueda predicarse la existencia de una sola relación laboral, toda vez que la autonomía contractual así lo permite.

Propuso como excepciones las de inexistencia de la obligación, pago, prescripción y carencia de derecho sustantivo.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 29 de octubre de 2018, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado resolvió:

1º) Se condena a LABORATORIOS DELTA S.A., con NIT 8110093932 representada legalmente por el señor JOSÉ AÑEJANDRO CASTAÑO OSPINA con CC 10990660 a cancelar a la señora ÁNGELA MARÍA USMA SERNA con CC 42880490 la suma de \$7.493.683.55, por indemnización por despido injusto.

2º) Cotizaciones y/o pago con mora, por el lapso transcurrido entre el 08 de marzo de 1999 y el 30 de septiembre de 1999.

3º) Se absuelve de los perjuicios morales.

4º) Prospera parcialmente la excepción de prescripción.

5º) Costas a cargo del señor (sic) demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.124.052.53.

6º) Se accede a que la suma ordenada por resarcimiento de perjuicios por haberse pedido la estabilidad laboral sea indexada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que ambas partes interpusieron, a través de sentencia del 10 de agosto de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín decidió:

PRIMERO: REVOCAR el numeral **PRIMERO** de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de

Envigado el 29 de octubre de 2018, promovido por la señora **ÁNGELA MARÍA USMA SERNA** en contra de la **SOCIEDAD LABORATORIOS DELTA S.A.**, en cuanto la condena impuesta por reajuste de la indemnización moratoria por despido injusto, para en su lugar **ABSOLVER** a la sociedad demandada de dicha pretensión, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en todo lo demás.

TERCERO: Sin costas procesales en esta instancia.

El *ad quem* consideró que el problema jurídico a resolver se circunscribía a determinar si entre Ángela María Usma Serna y el Laboratorio Delta S.A., existió un único contrato laboral a término indefinido, si había lugar al reconocimiento y pago del reajuste de la indemnización por despido sin justa causa, y si procedía o no la condena por perjuicios morales y por aportes al SGP causados del 8 de marzo al 30 de septiembre de 1999.

Puso de presente que no era objeto de discusión, porque así fue aceptado por las partes: i) que entre los contendientes se suscribieron «*múltiples contratos de trabajo, unos a término fijo otros a término indefinido*»; y ii) que la terminación del vínculo laboral se dio el 1 de septiembre 2014, de manera unilateral y sin justa causa a cargo del empleador, quien canceló la respectiva indemnización.

A continuación, abordó el estudio de la existencia o no de un solo contrato de trabajo, el cual lo definió conforme a lo estipulado en el ordenamiento laboral, para a reglón seguido aducir que el empleador gozaba de libertad o autonomía para escoger la modalidad contractual que más le

convenía a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acogiera a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorgaba la legislación aplicable; y que si bien, el *«contrato a término indefinido»* es la regla general de las vinculaciones laborales según lo establecía el artículo 47 del CST, también lo era que, el legislador reguló otro tipo de contrataciones, entre ellas, *«el contrato a término fijo»*, el cual tenía plena validez y eficacia, *«a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, desarrolla y termina, se establecen con claridad, entre otros, en los artículos 46, 55 y 61 del CST»*.

Explicó que, *«en los contratos a término fijo, a diferencia de los contratos a término indefinido»*, la condición extintiva se concibe desde el mismo instante en el que las partes celebran el acuerdo de voluntades, ya que en ese momento es que se convienen las condiciones y se fija de forma clara e inequívoca el término de duración, *«de manera que esa manifestación de voluntad surte efectos a partir de la suscripción del contrato»*.

Puso de presente que el artículo 46 del CST, aludía a que los convenios a término definido, *«conservan su esencia de ser temporal, independiente de las veces que el mismo sea prorrogado o celebrado uno nuevo, al establecer dicha norma que si antes de la fecha del vencimiento del lapso acordado, la parte no avisa con una antelación no inferior a 30 días el ánimo de finiquitarlo, se prorroga»*, estableciéndose la solemnidad de avisar, para su culminación, mas no para su renovación.

Puntualizó que la referida normativa no consagraba que, *«el hecho de presentarse múltiples contratos de trabajo a término fijo o sus diferentes prórrogas, por sí sólo, haga que la modalidad contractual mute o cambie, ora a término indefinido ora a una única relación laboral»*. Añadió que, en tales condiciones, era necesario realizar un estudio de fondo, en aras de hallar la verdad real y material al interior del presente proceso, que permitiera vislumbrar la efectiva intención de las partes.

Apreció el material probatorio y concretamente aludió a la siguiente prueba documental:

Copia de la Historia Laboral de aporte al ISS hoy Colpensiones (folios 13 a 17).

Copia del Certificado laboral emitido por la sociedad demandada a favor de la demandante, en la cual se establece como extremos de la relación laboral del 08/03/1999 hasta el 01/09/2014 (folio 18).

Copia del contrato laboral a término indefinido suscrito por las partes el 08/03/1999 (folio 149) el cual presenta renuncia suscrita por la demandante (folio 150) y pago de liquidación de prestaciones a cargo del empleador (folio 151).

Copia de 12 contratos laborales a término fijo suscritos entre las partes, con sus respectivos preavisos y liquidación de prestaciones sociales:

#	INICIO	FINAL	PREAVISO	LIQUIDACIÓN FOLIOS
1	9/01/2001	31/12/2001	17/10/2001	154
2	14/01/2002	31/12/2002	1/11/2002	158
3	16/01/2003	31/12/2003	20/11/2003	
4	13/01/2004	31/12/2004	10/11/2004	161
5	13/01/2005	31/12/2005	15/10/2005	
6	16/01/2006	31/12/2006	24/10/2006	174
7	1/02/2007	31/12/2007	1/11/2007	179

8	1/02/2008	31/12/2008	10/11/2008	187
9	1/02/2009	31/12/2009	24/11/2009	194
10	12/01/2010	31/12/2010	1/11/2010	206
11	11/01/2011	31/03/2011		
otrosí		23/12/2011	1/11/2011	214
12	11/01/2012	23/12/2012	18/11/2012	222

Copia del contrato laboral a término indefinido suscrito entre las partes el 08/01/2013 (folios 223 a 227) el cual presenta terminación unilateral del contrato por parte del empleador el 01/09/2014 (folio 230) con el respectivo pago de prestaciones sociales e indemnización por despido injusto (folios 228 a 229).

Se refirió a los interrogatorios de parte absueltos por la demandante y el representante legal de la accionada, a las declaraciones de los testigos Diana Marcela Montoya Agudelo, Raúl Alonso Martínez Restrepo, Carlos Alberto Gómez Marín, Víctor Manuel Saldarriaga Guisao, Juan Guillermo Vargas Ramírez, Astrid Elena del Socorro Gallego, Gloria Stella Giraldo y María Dioselina Guarín Tejada.

Del análisis conjunto del haz probatorio, el juez plural estableció que entre las partes se suscribieron 14 contratos de trabajo, el primero y último en la modalidad indefinida y los restantes a término fijo, estando todos debidamente preavisados y liquidados por el empleador, sin que se denotara al interior del proceso ningún acto tendiente a menoscabar o infringir los derechos mínimos de la trabajadora, en la medida que no existe norma que prohíba la celebración de sucesivos nexos, y la misma ley facultaba a las personas para firmar acuerdos laborales de duración definida o indefinida.

Precisó que, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, los contratantes expresaban de manera inequívoca la intención de vincularse de una u otra manera, se presumía que ese acuerdo, era el fiel reflejo del querer de los contratantes y se tornaba inocuo cualquier intento de interpretación que desconociera, limitara o restringiera los efectos legales del mismo.

Aseveró que la prueba que reposaba al interior del proceso, contentiva de los contratos de trabajo suscritos por las partes y las liquidaciones de ellos, evidenciaban su voluntad de vincularse mediante acuerdos a término fijo inferior a un año, y no se demostró, o por lo menos no existía prueba en el plenario, de que la demandante hubiera prestado su fuerza laboral sin solución de continuidad; en otras palabras, no se aportaron elementos demostrativos, que entre la finalización de un contrato y el inicio del siguiente, la trabajadora hubiera ejecutado el servicio o seguido órdenes o directrices impartidas por su empleador.

Expuso que los contratantes expresaron ese querer de manera clara y precisa en los documentos referidos; y su autenticidad no fue cuestionada en el presente juicio, sin que existiera prueba alguna que determinara vicio en su consentimiento, el cual según el artículo 1502 del CC constituía un elemento esencial de todo acto jurídico y se exigía para que una persona se obligara con otra; pudiéndose inferir de los artículos 1508 y siguientes *ibidem*, que debía estar libre de todo vicio, es decir, de error, fuerza o dolo, «*ya que su incidencia comprobada genera la nulidad del acto*

jurídico». En relación al tema citó un pasaje de la sentencia CSJ SL, 4 feb. 2003 rad. 19812.

De lo anterior, la colegiatura concluyó, que no le asistía razón a la demandante cuando alegaba la ejecución de un único contrato laboral, razón suficiente para revocar la decisión de instancia, y determinar que, en el presente caso, primaba la voluntad y libertad de las partes para celebrar, estipular, modificar y finalizar cada uno de los convenios firmados, pues no existía vicio alguno en su consentimiento.

Dijo que, por sustracción de materia y al no prosperar la pretensión principal, consecuencialmente absolvería del reajuste de la indemnización por despido injusto.

En lo atinente al reconocimiento de los perjuicios morales causados por el dolor, la aflicción, temor y zozobra por la terminación del contrato laboral, indicó que se advertía que era cierto que quien se considerara lesionado en su derecho tenía la posibilidad de obtener una reparación, pues así estaba consagrado en el artículo 2341 del CC; por consiguiente, si la trabajadora estimaba que su empleador incumplió su deber y, que por ello, sufrió un perjuicio, tenía derecho a demandar la indemnización del caso.

Esgrimió que el artículo 16 de la Ley 446 de 1998, consagraba el principio de reparación integral en la valoración de los daños, el cual conminaba al juez a tasar la totalidad de los perjuicios irrogados a la víctima y en función de esta apreciación, adoptar las medidas compensatorias que

juzgara conveniente, según la situación particular del afectado. Es decir, el director del proceso de cara a reparar integralmente los perjuicios ocasionados, debía explorar y utilizar todas aquellas medidas que consideraba necesarias para el pleno y satisfactorio restablecimiento de los derechos conculcados.

Afirmó que, sobre el particular, la Sala de Casación Civil en sentencia CSJ SC093-2021, rad. 11001-31-03-044-2012-00385-01, determinó que los elementos estructurales de la responsabilidad contractual eran: *«la existencia de un contrato válidamente celebrado, la lesión o menoscabo que ha sufrido el demandante en su patrimonio y la relación de causalidad entre el incumplimiento imputado al demandado y el daño causado»*.

Señaló que para que pudiera existir una indemnización por responsabilidad civil contractual o extracontractual en cualquiera de sus modalidades, daño emergente, lucro cesante, perjuicios morales, fisiológicos o de vida en relación, se requería de la prueba del hecho (incumplimiento atribuido al demandado), la culpa, el daño y el nexo causal entre el hecho culposo y ese daño, que en los términos del artículo 167 CGP se encuentran a cargo de quien pretendía el pago de dicha indemnización, en este caso, de la demandante, sin que tales elementos pudieran ser presumidos.

Enfatizó que el daño causado tenía que estar plenamente probado, lo cual no ocurría en el *sub judice*, pues la terminación del contrato laboral y las consecuencias del

mismo se encontraban consagradas en el artículo 64 CST y generaban una indemnización, que resarcía los perjuicios ocasionados por dicha finalización, donde los daños morales que pretendía la actora por el dolor, la aflicción, temor y zozobra, no fueron probados al interior del proceso, y más cuando el dictamen aportado por el psicólogo particular tenían como fundamento los dichos y manifestaciones de la actora, pues no podía la misma parte crear su propia prueba y luego favorecerse de ella, máxime que la testimonial, no corroboraba tal conclusión, *«pues sus dichos se basan en afirmaciones que conocen o que conocieron porque la misma demandante se los contó, siendo éstos testigos de oídas»*.

Consecuente con lo precedente, concluyó que no había lugar a la indemnización de perjuicios reclamada.

De otra parte, adujo que la demandada apelante solicitaba la absolución de la condena impuesta por concepto de pago de los aportes a pensión por los ciclos del 8 de marzo al 30 de septiembre de 1999; no obstante, en su argumentación no desconocía lo adeudado, pues centraba su desacuerdo en la existencia de un arreglo previo celebrado entre la Sociedad Antioqueña de Curtidos y Laboratorios Delta.

Así refirió *«que el acuerdo celebrado, en este caso, entre sociedades privadas en nada puede afectar los derechos mínimos fundamentales de los trabajadores»*, y al no demostrarse cancelación alguna por ese concepto, no podía la accionada excusar su omisión de afiliación en terceros que

no hacían parte de la presente *litis*, siendo el empleador y no otro el directamente responsable por su pago, razón suficiente para confirmar dicha condena.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que esta corporación case parcialmente la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia, inicialmente modifique el numeral primero del fallo del *a quo* «*atinente a la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa*», al igual que revoque los numerales tercero y cuarto, «*en tanto desestimaron los perjuicios morales y declararon parcialmente próspera la excepción de prescripción respectivamente, con el fin de que se acceda a aquellos y se desestime esta. Se provea sobre costas*».

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación, que obtienen réplica, los cuales se estudiarán de manera conjunta el primero y el segundo, toda vez que denuncian similar normativa, se valen de una argumentación que se complementa y persiguen idéntico cometido, y luego se analizará el tercero.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia del *ad quem* por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del artículo 46 del CST, en relación con los artículos 1, 9, 10, 13, 18, 21, 23, 47, 49, 55 y 64 *ibidem*; 1508 del CC; 1, 4, 6, 13, 25, 53, 83, 93, 95, 228 y 230 de la CP.

En la demostración asegura que el error hermenéutico denunciado se configura en cuatro etapas o momentos: primero, al enfocarse el juez de la alzada en determinar jurídicamente si el contrato de trabajo a término fijo se puede «convertir o mutar» a indefinido; segundo, al dar a entender que el principio de primacía de la realidad en materia de contratos sucesivos «resulta inhibido porque “no existe norma”», que prohíba dicha sucesión contractual, extrayendo de tal vacío legal la ausencia de lesión a los derechos del trabajador; tercero, al señalar sin distinción alguna que las interrupciones entre contratos son suficientes para descartar este tipo de pretensiones; y cuarto, por echar mano para reforzar sus tesis a elementos normativos propios de las nulidades por vicios del consentimiento, error, fuerza o dolo, alegando incluso que los acuerdos fundados en la autonomía de la voluntad privada no pueden ser limitados vía interpretación.

Trae a colación las sentencias CSJ SL16794-2015 y SL10444-2016 que han aceptado la naturaleza sustancial vinculante de diversos enunciados constitucionales; al igual que, fragmentos de la decisión CSJ SL3847-2022, atinente a

que la lectura de las normas referentes a la seguridad social debe hacerse desde una perspectiva constitucional, enfocada al respeto a la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas.

Refiere que a la luz de los artículos 46 y subsiguientes del CST, resulta totalmente errado considerar que la simple consagración legal del contrato a término fijo, aunada tanto a la autonomía de la voluntad exenta de vicios, como a la ausencia de leyes que prohíban la celebración de contratos sucesivos, comporta una situación jurídica inmutable o incluso descarta intrínsecamente la ausencia de un menoscabo a los derechos de los trabajadores, pues todas las normas deben interpretarse acorde a la Constitución Política, tanto así que el principio superior de primacía de la realidad sobre las formas le otorga al poder judicial la potestad de declarar realmente a qué figura o tipo contractual corresponde una determinada relación laboral, atendiendo las particularidades y circunstancias objetivas, materiales y distintivas que la rodearon.

Luego de reproducir pasajes de la sentencia CSJ SL1614-2023, argumenta que el recto entendimiento de los artículos 46 y s.s. del CST, es aquel según el cual los contratos de trabajo se encuentran efectiva e inevitablemente sometidos a los principios tanto legales como constitucionales, que de vieja data han regido el ámbito laboral, motivo por el cual y a manera de concreción del mandato de primacía de la realidad sobre las formas, aún en ausencia de vicios del consentimiento, la jurisdicción puede

auscultar una relación de trabajo y determinar tanto su verdadera naturaleza de acuerdo con las particularidades que objetivamente rodearon su ejecución, como su duración real, es decir, sus extremos temporales, sin perder de vista que aquello que constituye un menoscabo para el trabajador no proviene únicamente de actos notoriamente contrarios a derecho cometidos por el empleador, sino también de mecanismos que, siendo aparentemente acordes con el ordenamiento jurídico, pueden ser instrumentalizados para desmejorar cualquiera de las «*garantías, beneficios y/o derechos*» de quien presta su fuerza laboral.

Arguye que no puede entenderse sin más, que las intermitencias entre contratos sucesivos son aptas substancialmente para evitar que bajo la primacía de la realidad sobre las formas se declare la unidad contractual, pues la Corte ha indicado, que las interrupciones breves e inferiores a un mes deben entenderse como meramente formales o aparentes, cuando a raíz de otros elementos se puede colegir la intención real de las partes (CSJ SL981-2019).

Aseveró que conforme a la jurisprudencia de esta corporación, la correcta intelección del artículo 46 del CST, no es otra que, la novación y/o celebración sucesiva de contratos a término fijo, solo resulta válida cuando materialmente obedece a un cambio real en el objeto del contrato, pues de lo contrario y bajo el imperio del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, incluso más allá de las interrupciones breves o aparentes, resulta

procedente la declaratoria de existencia de unidad de contrato, o lo que es lo mismo, de una relación laboral única, bajo el cobijo presuntivo o regla general del convenio indefinido previsto en el artículo 47 *ibidem*.

VII. RÉPLICA

La opositora aduce que no es claro el planteamiento de casar parcialmente la sentencia confutada, para modificar y revocar el fallo del *a quo*, dado que la censura no indica de forma concreta y precisa la tarea que debe desplegar la Corte, en sede de instancia, pues no señala cuál es la modificación que se debe hacer frente al numeral primero de la sentencia de primer grado.

Aduce que el cargo se fundamenta en la violación de normas constitucionales, las cuales no son susceptibles de transgresión que den origen a la procedencia del recurso de casación, dado que no es posible unificar con ellas la jurisprudencia nacional; que además en la sustentación del ataque el censor no logra demostrar en qué consistió la violación de la ley sustantiva y por qué razón se reveló contra aquella.

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia cuestionada por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 46 del CST, en relación con los artículos 1, 9, 10, 13, 18, 21, 23, 47, 49,

55 y 64 de la misma codificación, bajo el prisma de los artículos 1, 4, 6, 13, 25, 53, 83, 93, 95, 228 y 230 de la CP.

Relaciona como errores de hecho cometidos por el Tribunal, los siguientes:

1. Dar por demostrado, en contra de la evidencia, que hubo interrupciones o lapsos durante los cuales la demandante no prestó su fuerza laboral a la sociedad Laboratorios Delta S.A.
2. No dar por demostrado, estándolo, que la demandante Ángela María Usma Serna laboró para la organización empresarial demandada de manera continua, es decir, sin solución de continuidad.
3. No dar por demostrado, estándolo, que los contratos celebrados entre las partes desde el 01 de enero del año 2001 hasta el 01 de septiembre del año 2014 tuvieron el mismo objeto, esto es, que la señora Ángela María Usma sirviera a la compañía en calidad de representante de ventas – vendedora.
4. No dar por demostrado, estándolo, que desde el inicio de la vinculación de la señora Ángela María Usma en calidad de representante de ventas – vendedora, la relación laboral-contractual que la unió con Laboratorios Delta S.A., fue una sola y bajo la modalidad a término indefinido.
5. No dar por demostrado, estándolo, que los intervalos existentes entre la finalización de cada contrato y la suscripción de uno nuevo, al igual que las respectivas liquidaciones, fueron eminentemente formales, es decir, contrarias a la realidad sustancial de la relación laboral.
6. No dar por demostrado, estándolo, que la celebración sucesiva de contratos de trabajo lesionó los derechos de la trabajadora por cuanto cercenó su antigüedad y con ello degradó el valor final de la indemnización por despido sin justa causa.

Denuncia como pruebas hábiles erróneamente apreciadas por la colegiatura, las siguientes:

Certificado Laboral expedido por Laboratorios Delta con fecha del

18 de septiembre de 2024.

Contrato Laboral a término indefinido suscrito por las partes el 08 de marzo de 1999.

Carta de renuncia efectiva a partir del 31 de diciembre del año 2000.

Contrato laboral a término fijo inferior a un año, suscrito por las partes el 01 de enero de 2001.

Contrato laboral a término fijo inferior a un año, del 14 de enero de 2002.

Contrato laboral a término fijo inferior a un año, suscrito por las partes el 16 de enero de 2003.

Contrato laboral a término fijo inferior a un año, del 13 de enero de 2004.

Contrato laboral a término fijo inferior a un año, del 13 de enero de 2005.

Contrato laboral a término fijo inferior a un año, del 01 de febrero de 2006.

Contrato laboral a término fijo inferior a un año, del 01 de febrero de 2007.

Contrato laboral a término fijo inferior a un año, del 01 de febrero de 2008.

Contrato laboral a término fijo inferior a un año, del 01 de febrero de 2009.

Contrato laboral a término fijo inferior a un año, del 12 de enero de 2010.

Contrato laboral a término fijo inferior a un año, del 11 de enero de 2011.

Contrato laboral a término fijo inferior a un año, del 11 de enero de 2012.

Contrato laboral a término indefinido, del 08 de enero de 2013.

Reporte de semanas cotizadas en pensiones, generado por

Colpensiones actualizado al 02 de septiembre de 2015.

Comprobante de pago - liquidación de prestaciones sociales.

Y como probanzas no hábiles valoradas con error, acusa las declaraciones de Gloria Stella Giraldo Cruz y Carlos Alberto Gómez Marín.

En el desarrollo del ataque aduce, que la colegiatura se equivoca cuando afirma que la actora no aportó prueba capaz de acreditar que prestó su fuerza laboral sin solución de continuidad a la accionada, en la medida que la certificación expedida el 18 de septiembre de 2014, indica claramente que trabajó para la empresa desde el 8 de marzo de 1999 hasta el 1 de septiembre de 2014, es decir, que no hubo ninguna interrupción durante la vinculación, como lo hizo costar el propio representante legal de la empleadora.

Insiste en que la prestación ininterrumpida del servicio por parte de la demandante sí fue un aspecto acreditado probatoriamente en el proceso, ya que la referida certificación resulta coherente con lo que se refleja en el reporte de semanas cotizadas al sistema pensional y con las afirmaciones de los testigos Gloria Stella Giraldo y Carlos Alberto Gómez.

Acota que el reporte de semanas cotizadas a Colpensiones actualizado al 2 de septiembre de 2015 (f.º 19 a 23 cuaderno primera instancia), muestra los aportes realizados por Laboratorios Delta S.A. en el periodo de octubre de 1999 a la fecha de terminación del contrato en el

año 2014, y pese a los múltiples contratos y liquidaciones que el Tribunal tuvo por fiel reflejo de la realidad, en la columna 21 de dicho historial, titulada «*Días reportados*» el empleador siempre indicó 30, salvo para diciembre del año 2012 y enero de 2013 que se registraron 23, con una nota de retiro en la primera data, es decir, que únicamente se dejaron de cotizar un total de 14 días.

Agrega que, además de los elementos de persuasión que evidencian la realidad del vínculo laboral único entre los contendientes, la Corte ha enseñado que las interrupciones cortas o inferiores a un mes carecen de fuerza o entidad para desvertebrar la pretensión de unidad de contrato.

Refiere que la testimonial confirma el desarrollo laboral ininterrumpido, es decir, sin solución de continuidad, pues Gloria Stella Giraldo Cruz, quien llegó a ser directora nacional de ventas de la pasiva y, por ende, jefe de la actora, afirmó que a pesar de los preavisos de terminación de contrato, «*en el área de ventas retomaban los contratos de inmediato en enero*»; que a la misma conclusión se llega con la declaración de quien fuera su compañero de trabajo durante los últimos años de vinculación, Carlos Alberto Gómez Marín, es decir, que la convocante al proceso no tenía un periodo cierto de descanso, interrupción o pausa, ni siquiera a final de año.

Asevera que el *ad quem* omitió revisar uno de los elementos fundamentales a la hora de escudriñar la procedencia de la unidad contractual, esto es, el objeto de los

diversos convenios celebrados entre las partes, siendo insuficiente la apreciación de la carta de renuncia de fecha 22 de diciembre de 2000, efectiva a partir del día 31 del mismo año, pues con esta se puso fin al vínculo que unió inicialmente a la demandante con la empresa para desempeñar el cargo de secretaria, siendo el convenio formalizado a comienzos del año 2001 el que marcó la pauta o génesis como vinculación inicial para la configuración de la unicidad de contrato de trabajo deprecada, pues fue a partir del mismo y hasta la finalización de la relación en el año 2014, que la accionante fungió como vendedora o representante de ventas.

Aduce que si el juez plural hubiera realizado un examen exhaustivo de cara a cumplir con las directrices jurisprudenciales fijadas por esta corporación en casos como el presente, el instrumento de análisis sería la modalidad de los diferentes contratos, la fecha de inicio o terminación y el objeto de cada uno, de lo que, en su decir, surge nítido que el vínculo laboral continuó ininterrumpido hasta el 1 de septiembre de 2014 y giró en torno a un mismo objeto o labor, consistente en ser vendedora, mismo que resulta sinónimo de representante de ventas.

Expone que una correcta lectura de las pruebas, *«arroja como realidad subyacente a la voluntad formal de las partes desde el año 2001, la configuración de un vínculo único, continuo y homogéneo para efectos de cumplir con las funciones de vendedora o representante de ventas»*, sin que se presenten interrupciones reales, objetivas y/o cambios

organizacionales en este lapso que hubieren justificado la sucesión de contratos que terminó dándose en la práctica.

Insiste, que de la prueba documental se extrae sin ambigüedad alguna, que desde enero del año 2001 la actora venía desempeñando el mismo cargo de vendedora – representante de ventas - asesora comercial, de lo cual se sigue inexorablemente que su antigüedad fue cercenada y, de contera, su liquidación por despido resulta deficitariamente cuantificada.

Arguye que con las pruebas denunciadas como valoradas con error, se acredita que:

La señora Ángela María Usma desde enero del año 2001 sirvió de manera continua e ininterrumpida a la organización empresarial “Laboratorios Delta S.A.” en calidad de vendedora- representante de ventas.

Desde el año 2001 hasta el año 2004 no quedaron acreditados cambios de objeto o necesidades organizacionales específicas capaces de justificar la novación y/o celebración sucesiva de contratos a término fijo entre las partes.

Los preavisos y/o interrupciones, supuestamente ocurridos entre cada contrato fueron meramente formales, pues contradicen la realidad fáctica del contrato, el tiempo continuo de servicio certificado por el empleador y el cumplimiento de labores por parte de la demandante.

En la práctica y a la luz de sus particularidades, la relación laboral entre Laboratorios Delta y Ángela María Usma Serna desbordó las fronteras jurisprudenciales trazadas en torno al contrato a término fijo, ubicando su naturaleza propiamente en la regla general de contrato a término indefinido.

La celebración sucesiva e injustificada de contratos a término fijo tuvo como efecto un daño a los derechos laborales de la señora Ángela Usma, maquillando su antigüedad y reduciendo el monto

final de la indemnización por despido sin justa causa.

Remata diciendo que al quedar demostrados los yerros endilgados al juez de alzada, solicita casar el fallo recurrido.

IX. RÉPLICA

La empresa opositora reitera la imposibilidad de denunciar, en la proposición jurídica, como normas quebrantadas aquellas de rango constitucional.

De otro lado, señala que cuando se denuncian errores fácticos estos deben ser ostensibles y notorios, pero que en el desarrollo del cargo no se demostró ninguno de esta estirpe.

X. CONSIDERACIONES

Inicialmente, debe señalarse que no le asiste razón a la opositora en los reproches técnicos que le endilga a las dos acusaciones, pues el recurrente en el alcance de la impugnación, indica en qué forma debe modificarse el numeral primero de la sentencia del *a quo*. Tampoco hay ninguna impropiedad por denunciar como infringidos preceptos constitucionales en la forma que se hizo, pues esta corporación tiene adoctrinado que una de las principales características de la Constitución Política de 1991 «es su fuerza vinculante y aplicación inmediata, de manera que, a partir de sus disposiciones es posible extraer, mediante procesos interpretativos simples o complejos, una amplia

gama de reglas materiales con vocación de solucionar directamente los litigios» (CSJ SL3210-2016), que permite acusar esos mandatos de rango constitucional junto con las preceptivas legales de orden sustancial.

Superado lo anterior, debe advertirse que aunque la segunda acusación se orienta por la senda de los hechos, en este asunto nos son objeto de discusión los siguientes fundamentos fácticos establecidos por el Tribunal: i) que entre los contendientes se suscribieron «*múltiples contratos de trabajo, unos a término fijo, otros a término indefinido*»; y ii) que la terminación del vínculo laboral se dio el 1 de septiembre 2014, de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador, quien canceló la respectiva indemnización prevista en el artículo 64 del CST respecto del último contrato.

El juez plural para proferir su sentencia absolutoria argumentó, que el empleador goza de libertad o autonomía para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley; que aunque el «*contrato a término indefinido*» es la regla general de las vinculaciones laborales, el legislador reguló otro tipo de modalidades, encontrándose entre ellas, «*el contrato a término fijo*» que goza de plena validez y eficacia, cuyas formas a través de las cuales se estructura, desarrolla y termina, se prevén en los artículos 46, 55 y 61 del CST.

Puso de presente que el canon 46 del CST, alude a que, en los contratos suscritos a término fijo, *«se conserva su esencia de ser temporal, independiente de las veces que fuera prorrogado o que se celebrara uno nuevo, y que la normativa «no establece o determina de facto que el hecho de presentarse múltiples contratos de trabajo a término fijo o sus diferentes prórrogas, por sí sólo, haga que la modalidad contractual mute o cambie, ora a término indefinido ora a una única relación laboral».*

Así, luego de analizar el haz probatorio, coligió que las partes suscribieron 14 contratos de trabajo; el primero y último en la modalidad a término indefinido y los restantes fijos, estando todos debidamente preavisados y liquidados por el empleador, sin que se denote al interior del proceso ningún acto tendiente a menoscabar o infringir los derechos mínimos de la trabajadora, en la medida que no existe norma que prohíba la celebración de sucesivos nexos, y era la misma ley la que faculta a las personas para celebrar acuerdos laborales de duración definida o indefinida; que además no hay prueba en el plenario de algún vicio del consentimiento, ni que la actora hubiera laborado sin solución de continuidad; en otras palabras, no se aportaron elementos demostrativos que entre la finalización de un contrato y el inicio del siguiente, la subordinada hubiera ejecutado o seguido órdenes o directrices impartidas por su empleador.

La censura, por su parte, desde la perspectiva jurídica reprocha la intelección que el juez plural le dio al artículo 46

del CST, pues considera que desconoció que todas las normas deben interpretarse acorde a la Constitución Política, y que, en ese sentido, el recto entendimiento del referido precepto legal no es otro que la novación y/o celebración sucesiva de contratos a término fijo solo resulta válida cuando materialmente obedece a un cambio real en su objeto, pues de lo contrario y bajo el imperio del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, incluso más allá de las interrupciones breves o aparentes, resulta procedente la declaratoria de una relación única, bajo el cobijo presuntivo o regla general del contrato a término indefinido previsto en el artículo 47 *ibidem*.

Y desde el punto de vista probatorio, la recurrente endilga la comisión de seis yerros fácticos que apuntan a demostrar, que el colegiado se equivocó al no tener por demostrado que el nexo laboral que unió a las partes fue uno solo y bajo la modalidad a término indefinido, en la medida que prestó servicios sin solución de continuidad desde el 1 de enero de 2001 hasta el 1 de septiembre de 2014, pues las interrupciones que existieron entre la finalización de un contrato y la suscripción del otro, así como las respectivas liquidaciones fueron eminentemente formales, pues todos tuvieron el mismo objeto.

Asevera que tampoco advirtió que la firma sucesiva de convenios, lesionó los derechos de la trabajadora por cuanto cercenó su antigüedad y con ello degradó el valor final de la indemnización por despido sin justa causa. Dice que, esos

equivocos obedecieron a la valoración errónea de los elementos de convicción.

En este orden de ideas, los problemas jurídicos que debe dilucidar la Sala, consisten en determinar, desde el puro derecho, si el *ad quem* se equivocó en la hermenéutica dada al artículo 46 del CST y no advertir las reglas jurídicas relativas a la unidad contractual que a nivel jurisprudencial ha decantado la Corte; y desde el punto de vista fáctico, si incurrió en yerro en la valoración de las pruebas, al no encontrar demostrado con los sucesivos contratos a término fijo, que se desarrolló una sola relación laboral con el mismo objeto.

Pues bien, debe comenzar la Sala por precisar que el artículo 46 del CST, subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, señala textualmente:

CONTRATO A TÉRMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así- sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así- sucesivamente.

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

Acorde con la normativa transcrita, por regla general, en nuestro ordenamiento jurídico, a pesar de que el empleador goza de libertad a la hora de escoger, de acuerdo con sus necesidades, la vinculación de trabajadores por medio de contratos de trabajo a término fijo, lo cierto es que, las relaciones laborales siguen teniendo vocación de permanencia. Es por ello, que el silencio de las partes frente a la expiración del plazo fijo pactado equivale a su tácita renovación, por un periodo igual. Asimismo, para que no opere dicha prórroga automática y se finiquite la vinculación, la ley les exige a las partes la presentación oportuna del denominado preaviso o desahucio, que no es otra cosa que un escrito en el que se consigna explícitamente *«su determinación de no prorrogar el contrato»*.

Sobre el contrato a término fijo y la libertad que tienen los empleadores de escoger la modalidad o forma de contratación, esta corporación en sentencia CSJ SL3535-2015, señaló:

[...] Dentro del marco de regulación de las relaciones laborales, es un hecho indiscutible que el empleador goza genéricamente de libertad a la hora de contratar o no a los trabajadores, así como para 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. La Sala ha dicho en ese sentido que los empleadores tienen la *«...libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte...»* (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003 y CSJ SL8693-2014).

Por tales razones, 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 [...].

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, tal como el juez plural lo indicó en su fallo.

Sin embargo, el *ad quem* desconoció que la Corte también ha señalado que, frente a supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo de forma sucesiva, como ocurre en este asunto, 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 efecto, en esa línea 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.

Respecto a esa temática en la decisión CSJ SL814-2018 reiterada en la sentencia SL1614-2023, la Corte señaló que:

[...] ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo [...] 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).

(Subrayas fuera del texto).

También en el aludido pronunciamiento la corporación explicó que:

[...] 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.

(Subraya la Sala).

Igualmente, en decisión CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 39432, la Corte refirió:

[...] 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 [...].

En suma, lo que la Sala de Casación Laboral ha propuesto frente al tema objeto de estudio, es que, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones de su vínculo, 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 nexo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un verdadero cambio en el objeto del convenio o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador (CSJ SL1614-2023).

Conforme a lo discurrido, es dable concluir que el Tribunal desconoció la línea jurisprudencial de la Corte, al declarar la existencia de varios contratos, sin reparar en la línea de pensamiento de esta corporación respecto a la sucesiva novación de contratos laborales a término fijo, por ende, incurrió en el desatino jurídico endilgado.

Enseguida la Sala analizará objetivamente las pruebas que se denuncian como valoradas con error, de cara a determinar si pese a los sucesivos contratos a término fijo que suscribieron las partes, en la realidad existió una sola vinculación laboral, con qué extremos temporales, y si se utilizó esa forma de contratación con ánimo defraudatorio.

En relación con los contratos de trabajo, para una mayor ilustración se elabora el siguiente cuadro contentivo de los convenios celebrados:

Nº	INICIO	FINAL	CARGO	INTERRUPCIÓN	TIPO DE CONTRATO	LIQUIDACIÓN
1	8/03/1999	31/12/2000	Secretaria		Termino Indefinido	Si
2	9/01/2001	31/12/2001	Representante de ventas	8 días	Fijo inferior a un año	Si
3	14/01/2002	31/12/2002	Representante de ventas	13 días	Fijo inferior a un año	Si
4	16/01/2003	31/12/2003	Representante de ventas	15 días	Fijo inferior a un año	
5	13/01/2004	31/12/2004	Representante de ventas	12 días	Fijo inferior a un año	Si
6	13/01/2005	31/12/2005	Representante de ventas	11 días	Fijo inferior a un año	
7	16/01/2006	31/12/2006	Vendedor	15 días	Fijo inferior a un año	Si
8	1/02/2007	31/12/2007	Vendedor	30 días	Fijo inferior a un año	Si
9	1/02/2008	31/12/2008	Vendedor	30 días	Fijo inferior a un año	Si
10	1/02/2009	31/12/2009	Vendedor	30 días	Fijo inferior a un año	Si
11	12/01/2010	31/12/2010	Vendedor	30 días	Fijo inferior a un año	Si
12	11/01/2011	31/03/2011	Vendedor	10 días	Fijo inferior a un año	Si

13	OTROSI	23/12/2011	Vendedor	0		
14	11/01/2012	23/12/2012	vendedor	17 días	Fijo inferior a un año	Si
15	8/01/2013	1/09/2014	Vendedora	14 días	Término indefinido	

De lo precedente se advierte que el primer contrato que suscribieron las partes el 8 de marzo de 1999, fue a término indefinido y para que la actora cumpliera funciones de secretaria, el cual terminó por renuncia presentada por la trabajadora el 31 de diciembre de 2000; luego el 9 de enero de 2001 las partes firmaron un nuevo acuerdo laboral, pero esta vez a término fijo inferior a un año y para que la accionante se desempeñara como representante de ventas.

Lo anterior evidencia, que los propios contendientes variaron la modalidad contractual, lo que obedeció a que modificaron el cargo que en adelante ocuparía la convocante al juicio, pues de secretaria pasó a vendedora lo que hacía que cambiaran sus funciones u objeto del contrato.

En tales circunstancias, la Sala no encuentra, que esa primera mutación tuviera como finalidad romper la unidad para desconocer los derechos de la trabajadora, pues en realidad respecto de esta específica modificación contractual no se aportó prueba alguna de que frente a las labores ejercidas se tratara de idénticas funciones y condiciones de trabajo o que la variación en el cargo fuera aparente; por el contrario, lo que se verifica, se itera, es un cambio real del objeto del acuerdo inicialmente pactado, conservando su validez.

Sin embargo, no ocurre lo mismo, con las posteriores suscripciones sucesivas de contratos a término fijo inferior a un año, pues en los 12 que se firmaron, así como en el último que lo fue a término indefinido, no hubo cambio de objeto contractual, ya que en todos ellos la accionante fue vinculada como «*representante de ventas*» o «*vendedora*», palabras que en últimas resultan sinónimas, pues el diccionario de la Real Academia define al representante de ventas como «*Persona que se dedica a impulsar y concertar la venta de productos de una casa comercial*»¹. A lo que se suma que, en todas las pruebas allegadas al plenario, al referirse al cargo de la actora indistintamente se alude a vendedora o representante de ventas, sin hacerse ninguna anotación de que se trate de cargos diferentes, menos con el cumplimiento de funciones distintas.

Entonces, a la censura le asiste razón al poner de presente que el Tribunal valoró equivocadamente los contratos a término definido, pues su multiplicidad no tuvo alguna causa o justificación determinada y, además, nunca hubo solución de continuidad en la prestación de los servicios, al punto que el propio empleador así lo certificó, como se verá más adelante.

Ahora, si bien en términos formales se produjo una terminación de cada uno de los contratos que se suscribieron desde el 9 de enero de 2001, ya que se preavisaron y liquidaron como lo señaló el juez plural, lo cierto es que, el

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.8 en línea]. <<https://dle.rae.es>>.

sentenciador de segundo grado pasó por alto que en esos 13 acuerdos que se firmaron desde la citada calenda hasta el 1 de septiembre de 2014, las labores contratadas fueron las mismas, esto es, «*representante de ventas*» o «*vendedora*», en iguales condiciones subordinadas, de manera que, como lo aduce la censura, en el plano de la realidad, resulta diáfano que la trabajadora le prestó sus servicios a la demandada ininterrumpidamente, con idénticas condiciones laborales, pues no se verificó variación alguna del objeto pactado del contrato de trabajo.

Tampoco fue acertada la consideración del juez plural atinente a que, no existía prueba al interior del proceso de que la demandante hubiera prestado su fuerza laboral sin solución de continuidad, pues como se observa en la relación de los contratos, los intervalos entre la fecha de terminación de un nexo y la firma del otro no superan los 30 días, es decir, que estos deben entenderse como formales o aparentes, máxime cuando el servicio se prestó por más de trece años; pues así lo tiene adoctrinado esta corporación, aspecto que fue desconocido por el operador judicial de segunda instancia.

Ciertamente en sentencia CSJ SL2193-2018, reiterada en decisión SL912-2023, la Sala en lo atinente a interrupciones breves o aparentes, señaló:

Ahora, frente al tema de si existió una relación laboral o, si por el contrario, hubo solución de continuidad por las interrupciones que se presentaron, conviene memorar que la Corte tiene adoctrinado que las interrupciones ínfimas resultan tan de poca entidad que carece de la virtualidad suficiente para descartar la

unicidad de esa relación laboral, como lo serían, según el cuadro que se elaboró teniendo como soporte los elementos demostrativos que se denunciaron como erróneamente apreciados, en este caso serían las interrupciones que se presentaron, entre el primero y el segundo contrato laborado por el actor a través de Opción Temporal y Cía. S.A.S (7 días), entre el tercero y el cuarto (13 días), entre el cuarto y el quinto (17 días), y entre el décimo primero y el décimo segundo (31 días), pues esas «minúsculas» interrupciones para este caso en particular, no se tornan serias y significantes, más aún si se tiene en cuenta que los servicios personales se prestaron en total durante un lapso superior a ocho años, lo que permite concluir que el vínculo frente a estas contrataciones, se desarrolló en forma continua e ininterrumpida, en los lapsos ya reseñados.

En correspondencia con lo anterior, en la certificación expedida por Laboratorios Delta S.A., el 18 de septiembre de 2014, que el recurrente relaciona como mal apreciada, la misma empleadora reconoce que con la accionante existió una sola relación laboral, al hacer constar que:

Certifico que la señora ANGELA MARIA USMA SERNA identificada cédula de ciudadanía 42.888.490 de Envigado laboró en nuestra empresa desde el día 8 de marzo de 1999 hasta el día 1 de septiembre de 2014.

Durante este tiempo se desempeñó como Secretaria de Ventas y Asesora Comercial, este último lo ejerció en las zonas de Sincelajo, Montería, Urabá Antioqueño y Medellín.
[...]

(Subraya la Sala).

Ciertamente, es el propio empleador que en esta documental reconoce y certifica la continuidad de la relación laboral, sin ningún tipo de interrupciones desde el 8 de marzo de 1999 hasta el 1 de septiembre de 2014, lapso en el que, como quedó visto, se desarrollaron dos contratos de trabajo con objeto y extremos diferentes, esto es, el primero, del 8 de marzo de 1999 al 31 de diciembre de 2000 en el

cargo de secretaria y, el segundo del 9 de enero de 2001 al 1 de septiembre de 2014 en ventas, lo cual deja al descubierto ese ánimo de defraudar a la demandante, al hacer aparecer varios nexos formales con el propósito de restarle antigüedad en el servicio.

Así, si el *ad quem* hubiera analizado de manera adecuada este documento, no habría colegido equivocadamente que existieron varios contratos de trabajo independientes, sino dos, como antes se analizó.

Lo anterior también es corroborado con el reporte de semanas cotizadas en pensiones, generado por Colpensiones actualizado al 2 de septiembre de 2015, documento que, si bien no es prueba calificada por provenir de un tercero, al estar demostrados los yerros de valoración cometidos por el Tribunal con medios de convicción que sí tienen tal calidad, se abre paso su estudio.

En efecto, este elemento de persuasión refleja que Laboratorios Delta S.A. como empleador, cotizó a pensiones a favor de la demandante desde el 1 de octubre de 1999 hasta el 20 de noviembre de 2014 data en la que terminó la relación laboral, y como bien lo puso de presente la parte recurrente, en la columna de días cotizados siempre se reportaron 30, salvo en diciembre de 2012 y enero de 2013 que se registraron 23 días, con una nota de retiro en la primera mensualidad reseñada, es decir, que pese a las múltiples interrupciones que constan en los intervalos de los diferentes contratos a término definido, el empleador aportó de manera

continúa lo correspondiente a la seguridad social en pensiones, aspecto que denota que en la realidad hubo una sola «*relación laboral*», dentro de la cual se desarrollaron «*dos contratos de trabajo*» con extremos temporales determinados y objeto distintos, como ya quedó señalado, porque los intervalos de los convenios fueron aparentes, con el único fin de menguarle la antigüedad a la actora.

Este documento igualmente pone de relieve la equivocación de la colegiatura, referente a que, «*no se demostró, o por lo menos no existe prueba al interior del proceso, que la demandante haya prestado su fuerza laboral sin solución de continuidad*», pues no en vano el empleador cotizó de forma continua durante el tiempo señalado, y no debe perderse de vista que las cotizaciones obedecen a la existencia de una relación de trabajo, que comprendía en el presente caso, en la realidad, dos contratos de trabajo cada uno con un objeto disímil.

Es más el vínculo laboral ininterrumpido durante la firma de los contratos a término fijo, también queda en evidencia con las declaraciones que bajo la gravedad del juramento rindieron Gloria Stella Giraldo Cruz y Carlos Alberto Gómez Marín, la primera al ser preguntada si a los vendedores se les vinculaba a través de contrato a término fijo o indefinido, contestó que primero era definido, que en noviembre más o menos, «*les llegaba una carta donde nos decían que nos iban a desvincular, pero en enero del año siguiente inmediatamente salía el otro contrato*». Lo anterior denota que, las supuestas finalizaciones de cada uno de los

nexos contractuales, no eran más que apariencia, porque en la realidad la relación laboral se desarrollaba sin solución de continuidad. Gómez Marín, por su parte, afirmó que la actora incluso en vacaciones debía estar pendiente de la cartera y las órdenes de compra, *«porque había un lema y era, que ella era responsable de los clientes»*. Estas versiones también dejan en evidencia la continuidad de la relación de trabajo, pues incluso en vacaciones debía estar pendiente de sus clientes.

De lo hasta aquí discurrido, surge evidente que el juez plural no valoró esmeradamente, como era su deber, los contratos de trabajo, la certificación expedida por la empresa demandada, el reporte de cotizaciones que generó Colpensiones, ni las declaraciones de los testigos, pues apreciados en su conjunto demuestran, sin asomo de duda, que en la realidad la accionante siempre estuvo vinculada con la demandada de manera ininterrumpida, sin solución de continuidad, además de que, desde el 9 de enero de 2001 hasta el 1 de septiembre de 2014 tuvo las mismas condiciones laborales como vendedora, igualmente que estuvo regida por una sola relación laboral indefinida y nunca medió alguna causa válida para que se negara esa modalidad contractual.

Entonces, para la Sala el juez plural incurrió en los yerros jurídicos y fácticos que se le endilgan, pues desconoció las reglas jurídicas relativas a la unidad contractual que a nivel jurisprudencial ha decantado esta corporación y, desde lo probatorio, pasó por alto que el contrato de trabajo que

unió a las partes del 9 de enero de 2001 al 1 de septiembre de 2014 en labores de ventas, en realidad fue uno solo, con un mismo objeto y se desarrolló de manera continua e ininterrumpida, ello durante el tiempo que, se itera, desempeñó el mismo cargo. Tampoco se advirtió que sucesivos contratos a término definido fueron simplemente formales, pues no se justificaron en causas reales, efectivas o válidas, y que simplemente estuvieron encaminados a disminuir la indemnización por despido a la que tiene derecho la trabajadora.

Por lo expuesto, los cargos son fundados y se casará la sentencia impugnada, en cuanto no declaró un solo contrato de trabajo entre las partes del 9 de enero de 2001 al 1 de septiembre de 2014.

XI. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia del Tribunal de ser violatoria por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 2341 del CC; 16 de la Ley 446 de 1998, en relación con los artículos 1, 9, 10, 13, 15, 18, 21, 23, 47, 49, 55 y 64 de la misma codificación; 1, 4, 6, 13, 25, 53, 83, 93, 95, 228 y 230 de la CP

Relaciona como errores evidentes de hecho enrostrados al *ad quem*:

1-. No dar por demostrado, estándolo, que la demandante acreditó los perjuicios morales sufridos con la terminación unilateral sin justa causa de su contrato de trabajo.

2-. No dar por demostrado, estándolo que, si bien la terminación unilateral del contrato fue parcialmente motivada tanto en una reorganización corporativa como en el “sistemático incumplimiento de las metas y presupuestos, sin razón válida”, tal reorganización, al igual que dichas metas y presupuestos no fueron probados por el empleador al interior del proceso.

3-. No dar por demostrado, estándolo, que el mentado “sistemático incumplimiento de las metas y presupuestos”, contradice de manera protuberante la información consignada en la certificación laboral expedida por el mismo empleador.

4-. No dar por demostrado, estándolo, que la terminación del contrato de trabajo de la señora Ángela Usma se hizo contraviniendo el deber de ejecución de buena fe inherente a este tipo de vínculos.

Refiere como pruebas calificadas erróneamente apreciadas:

Carta, aviso o notificación de terminación de contrato de trabajo unilateral con fecha del 01 de septiembre del año 2014.

Contrato laboral a término indefinido, del 08 de enero de 2013.

Certificado Laboral expedido por Laboratorios Delta con fecha del 18 de septiembre de 2024.

Y como elementos de convicción no calificados el dictamen pericial firmado por el doctor Víctor Manuel Saldarriaga Guisao.

En la demostración alega que las circunstancias que rodearon el despido de la accionante y que dan cuenta del obrar reprochable del empleador, causante de la lesión a sus derechos y/o del grave daño no patrimonial que aquella sufrió, emergen inicialmente de la carta o notificación del despido. Luego de referir los motivos que en ese documento se esgrimieron, dice que no milita en el expediente ninguna

prueba atinente a la presunta reorganización del área de ventas, antes, durante o después de la terminación del nexo y menos aún requerimientos, llamados de atención, historiales, emails, órdenes, otros íes o cualquier documento empresarial tendiente a demostrar las metas como los presupuestos que efectivamente le hubieren sido asignados a la actora durante los años previos al fenecimiento del vínculo, en aras de acreditar no un incumplimiento cualquiera, sino «sistemático» por parte de la trabajadora.

Acota que «*refulge*» con mayor nitidez el obrar lesivo desplegado por la empresa demandada llamada a juicio, «*cuando en un esclarecedor acto de autoinculpación con fecha del 18 de septiembre de 2024, en virtud del plurimentado certificado laboral se permitió dejar constancia y hacer pública recomendación de las cualidades de la señora Usma Serna*». Luego asegura que:

Los errores denunciados resultan inocultables por cuanto dimanaban sin esfuerzo de la prueba documental oportunamente allegada al proceso, misma que no fue tachada o desconocida por la sociedad demandada; e igualmente resultan decisivos para el desafortunado rumbo final que tomó la decisión, en la medida que hicieron al juez de apelaciones pasar por alto el obrar contrario a la buena fe (art. 55 CST) desplegado por Laboratorios Delta de cara a la aniquilación del contrato, actuación corporativa que por su ya desvelada naturaleza proterva, redundó en desmedro de los derechos tanto laborales como no patrimoniales (dignidad, tranquilidad, trabajo en condiciones dignas, buen nombre, honra, etc.) de la señora Usma Serna. Y es que en el marco tanto del enfoque de género, como del enfoque tuitivo del derecho laboral no puede minimizarse los efectos morales, espirituales y/o reputacionales de un entramado de despido como el *sub judice*, al que no resultándole suficiente con privar a un ser humano de su fuente de sustento, se enfocó también en reprochar a una trabajadora con más de 14 años de antigüedad, la sistemática e injustificada desatención de sus

metas y presupuestos asignados sin sustento alguno de tales afirmaciones.

Explica que la prueba pericial constató las consecuencias de un obrar de mala fe que tornó en víctima a la demandante, dado el vínculo «*simbiótico*» forjado con la organización empleadora. Al respecto, cita algunos apartes contenidos en el documento, para decir que, en oposición a las consideraciones particulares del Tribunal, ni la ley ni la jurisprudencia han limitado o prohibido la metodología empleada por el perito que rindió la experticia, misma que tampoco fue contratada por la pasiva con una probanza análoga o de la misma índole.

Considera que resulta claro el hecho lesivo (proceso de despido desprovisto de buena fe), el daño (zozobra, angustia y/o estrés por las condiciones en que se produjo el fenecimiento contractual), al igual que el nexo causal suficiente entre el primero y el segundo (dada la concatenación inescindible de eventos que condujeron al resultado antedicho).

Finaliza afirmando que, al estar demostrados los ostensibles y trascendentes desaciertos de hecho cometidos por el juez de apelaciones, solicita casar el fallo recurrido y, en instancia, acceder al *petitum* referente a la indemnización de los perjuicios morales.

XII. RÉPLICA

La opositora señala que los errores de hecho que plantea la censura en realidad no lo son, por cuanto lo que allí se observa es una discrepancia jurídica; que además la Corte no puede asumir el estudio de la prueba pericial porque no es hábil en la casación del trabajo y no se demostró con algún medio de convicción calificado un error ostensible de hecho.

XIII. CONSIDERACIONES

Previamente conviene precisar que, aunque esta tercera acusación se orienta por la senda de los hechos, no es objeto de discusión, que la terminación del nexo de trabajo se dio sin justa causa, con el pago de la indemnización calculada respecto del último contrato de trabajo suscrito.

Del primer yerro fáctico que se le enrostra al Tribunal y de la sustentación del ataque, la Corte entiende que la censura le reprocha la valoración que hizo de las pruebas que denuncia como valoradas con error, al no encontrar acreditados los perjuicios morales; en consecuencia, a ello se restringirá el estudio, máxime que el *ad quem* no hizo ningún pronunciamiento respecto de la supuesta motivación de la carta de despido ni del cumplimiento o no de las metas, por manera que mal podría endilgarse error de hecho sobre aspectos que no fueron objeto de su pronunciamiento (CSJ SL, 7 jul. 2010, rad.38700, reiterada, en los

pronunciamientos SL4034-2017, SL009-2019 y SL098-2020).

El Tribunal para absolver frente *«a los perjuicios morales causados por el dolor, la aflicción, temor y zozobra por la terminación del contrato laboral»*, argumentó que, para que pueda existir una indemnización por responsabilidad civil contractual o extracontractual en cualquiera de sus modalidades, daño emergente, lucro cesante, perjuicios morales, fisiológicos o de vida en relación, se requería de la prueba del hecho (incumplimiento atribuido al demandado), la culpa, el daño y *«el nexo causal entre el hecho culposo y el daño, la cual -conforme a lo dispuesto en el Art. 167 CGP se encuentra a cargo de quien pretende el pago de dicha indemnización, en este caso, de la demandante, sin que tales elementos puedan ser presumidos»*.

Dijo que el daño causado tenía que estar plenamente probado, lo cual no ocurría en el presente proceso, pues la terminación del contrato laboral y las consecuencias del mismo estaban previstas en el artículo 64 CST y generaban una indemnización, que resarce los perjuicios ocasionados por dicha finalización, *«sin que los perjuicios morales que pretende la actora por el dolor, la aflicción, temor y zozobra fueran probados al interior del proceso»*, máxime que el dictamen aportado por el psicólogo particular tiene como fundamento las manifestaciones de la demandante, dado que la misma parte no puede crear su propia prueba y luego favorecerse de ella; que además la testimonial obrante en el proceso no permitían obtener otra conclusión, pues sus

dichos se basan en afirmaciones que conocieron porque la actora se los contó, siendo éstos testigos de oídas.

Así, el problema jurídico que debe elucidar la Sala, consiste en determinar si el juez plural se equivocó al valorar los elementos de convicción y no encontrar acreditados los perjuicios morales reclamados.

Lo primero que advierte la Corte es que los documentos que se denunciaron como prueba calificada con error a efectos de definir esta súplica, en realidad no fueron analizados por el juez de segundo grado para establecer si procedían los perjuicios morales que implora la convocante al proceso, con independencia de que los hubiera mencionado o no al estudiar otros puntos o aspectos de la decisión, por ello la Sala los analizará bajo el supuesto que no se estimaron para definir esta pretensión.

Carta de terminación del contrato de trabajo.

Esta misiva es de fecha 1 de septiembre de 2014 y tiene el siguiente tenor literal:

[...]

señora
ÁNGELA MARÍA USMA SERNA
ASESORA COMERCIAL
Presente.

Apreciada Señora:

Usted tiene celebrado un contrato de trabajo a término indefinido, vigente desde el día 08 de enero de 2013.

La Empresa LABORATORIOS DELTA, S. A., ha decidido dar por terminado dicho contrato de trabajo, de forma unilateral a partir de la fecha de la presente comunicación.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 64 del C.S.T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, ésta decisión se fundamenta en la reorganización del área de ventas y mercadeo que debe acometer la empresa, motivados también por su sistemático incumplimiento de las Metas y presupuestos asignados; sin. Razones válidas.

La empresa liquidará sus prestaciones sociales conforme a la ley laboral y junto con la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales legales correspondientes, se le hará entrega de la constancia de pago de los aportes parafiscales y aportes a la seguridad social integral, correspondiente a los últimos tres meses de vigencia de su contrato de trabajo.

Atentamente,

[...]

Del aludido documento simplemente se extrae que la empresa empleadora hizo uso de la facultad que le confiere la ley para dar por terminado el nexo, de manera unilateral y sin justa causa, pero no aporta elemento de juicio alguno de cara a demostrar que tal determinación le causó perjuicios morales a la trabajadora.

Contrato laboral a término indefinido del 8 de enero de 2013.

Este documento solo acredita que Laboratorios Baxter S.A. y la actora en la data referida celebraron un contrato a término indefinido, en el que la demandante se obliga a cumplir las funciones de vendedora, por una remuneración de \$1.163.800 mensuales, *«pagaderos por quincenas vencidas y además unas comisiones por ventas y por recaudo, pagaderas mensualmente»*; también figuran las obligaciones

de la trabajadora y el empleador, así como las prohibiciones de la primera, entre otras concretas especificaciones, pero tampoco esa probanza es conducente con miras a demostrar los alegados perjuicios morales que reclama la promotora del proceso.

Certificado Laboral expedido por Laboratorios Delta con fecha del 18 de septiembre de 2014.

Este documento ya fue referenciado en los cargos anteriores, pero no muestra nada respecto de los perjuicios morales presuntamente sufridos por la accionante, ya que allí únicamente se indica que Ángela María Usma Serna laboró en la compañía del 8 de marzo de 1999 al 1 de septiembre de 2014, así mismo que durante ese lapso se desempeñó como secretaria y asesora comercial. La empleadora allí también puso de presente, cualidades de la trabajadora como: *«responsabilidad, honradez, lealtad, compromiso, excelentes relaciones interpersonales, vocación deservicio, cumplimiento, profesionalismo, eficiencia y dedicación»*.

De este modo, la misiva más que acreditar perjuicios, lo que denota es que las expresiones resaltando las cualidades de la empleada, más bien le podían ser útiles en una próxima aspiración laboral.

Dictamen pericial firmado por el doctor Víctor Manuel Saldarriaga Guisao.

Este medio de persuasión por provenir de un tercero es un documento declarativo que tiene naturaleza testimonial; por ende, no es apto en la casación del trabajo para estructurar un error de hecho, dada la restricción contenida en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, pues solo lo son el documento auténtico, la confesión judicial o la inspección judicial, por lo que únicamente podrían examinarse si previamente se acreditara el desatino denunciado con las pruebas calificadas, lo que en este caso no aconteció (CSJ SL3443-2021, SL3556-2021 y SL3572-2021).

Se concluye entonces, que el censor no logró acreditar ningún yerro valorativo en las conclusiones del Tribunal, relativas a que los perjuicios morales que pretende la actora por el dolor, la aflicción, temor y zozobra no fueron probados al interior del proceso.

En consecuencia, el cargo no prospera.

Como quedó visto, al prosperar los dos primeros ataques, se quebrará la decisión impugnada, en relación con la unidad contractual durante el tiempo que la actora se desempeñó en ventas y no se casará en lo demás.

No se generan costas en casación por cuanto los dos primeros cargos resultaron fundados.

XIV. SENTENCIA DE INSTANCIA

La Corte en su actuación como tribunal de instancia, entra a resolver el recurso de apelación que plantearon las partes, solo en lo que tiene que ver con el tema que salió adelante en sede extraordinaria, esto es, la unidad de contrato desde el 9 de enero de 2001 hasta el 1 de septiembre de 2014.

El juez de primer grado, sobre este específico punto, argumentó que mientras para la parte demandante, el vínculo era uno solo sin interrupciones, sin variedad en la prestación del servicio en cuanto a parámetros de oficio, cargo, horario y demás, para la demandada los contratos fueron diferentes, encuadrados dentro de la contratación a término fijo e indefinido.

En ese orden, luego de analizar los diferentes contratos firmados entre las partes, el *a quo* adujo:

[...] el juzgado hace un recuento y advierte que entre el sexto, séptimo, octavo y noveno contrato hubo una interrupción de un mes y entre el noveno y décimo contrato, una interrupción de 10 días, entre el décimo contrato y el décimo primero, la interrupción fue de 11 días, entre el décimo primero 12, 13, 14 hubo interrupciones inferiores al mes, razón por la cual aplicará el principio de la primacía de la realidad y aceptando de que tiene que admitir la excepción de prescripción presentada por la parte demandada de manera parcial y frente a contrataciones anteriores, se tendrá como última vinculación y bajo modalidad indefinida la que se inició el 12 de enero del 2010 a 1 de septiembre de 2014, ello, insiste esta judicatura, recurriendo a principio supralegal constitucional, como es el 53 y que se denomina primacía de la realidad sobre las formas escritas a las que hubieran llegado las partes y tendrá como última vinculación y de manera indefinida la que desfila entre el 12 de enero del 2010 se repite y 1 de septiembre del año 2014.

Reiteró que, con fundamento en el referido principio de rango constitucional no existía reparos en declarar la unidad

de contrato a término fijo por un periodo específico; sin embargo, entre el convenio séptimo al décimo había una interrupción de 30 días entre cada uno, *«lo que hacía que no fuera viable sumar a los tiempos anteriores que real y efectivamente se prestó el servicio, ello es, al contrato individual a término indefinido, que fue renunciado»*. Consecuente con lo anterior, estableció que hubo una prestación del servicio continuo por 4 años, 7 meses y 20 días, entre el 12 de enero de 2010 y 1 de septiembre de 2014, por ende, reconocería un reajuste de la indemnización por despido en los términos de la Ley 789 de 2002, la cual liquidó como quedó reseñado en los antecedentes.

Esa determinación fue apelada por los contendientes; la demandada adujo que el Código Sustantivo del Trabajo consagra las diferentes modalidades de contrato de trabajo y que en ninguna parte de la legislación laboral se dispone que entre un empleador y un trabajador únicamente se pudiera realizar *«un solo contrato de trabajo»*, todo lo contrario, la autonomía de la voluntad da cabida a diversas vinculaciones, pues *«eso es válido eso es permitido eso es lícito»*, por lo que no podía decirse que Laboratorios Delta S.A. actúa violando la legislación o que su proceder es reprochable o que hubiera contratado de manera anómala a la demandante.

A su turno, la accionante reprochó que el *a quo* hubiera declarado probada parcialmente la excepción de prescripción, toda vez que lo pretendido con fundamento en el principio de la realidad sobre las formalidades, fue la declaración de la existencia de una sola relación laboral y *«el*

reajuste a la indemnización que, al venir de ese principio, de esa declaratoria se surta la sentencia en ese sentido».

Para resolver las inconformidades de la demandada, la Sala acude a los argumentos expuestos en sede de casación, en los que se coligió que, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones del vínculo, en desarrollo de los principios de la *«primacía de la realidad»* sobre las formas y de *«irrenunciabilidad de derechos laborales»*, esa novación de las condiciones del nexo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un verdadero cambio en el objeto del convenio o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como una estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador (CSJ SL1614-2023).

En el *sub lite*, como se demostró con el análisis probatorio que se realizó en casación, el cambio en la modalidad de contratación que realizaron las partes el 9 de enero de 2001, cuando se finiquitó el convenio a término indefinido que los ataba y suscribieron uno a término fijo inferior a un año, se encuentra debidamente justificado porque hubo diferencia de objeto entre el nexo que terminó y el nuevo, pues en el primero la trabajadora fue vinculada para cumplir funciones de secretaria y en el segundo como asesora de ventas.

No obstante, los contratos a término fijo subsiguientes no encuentran ninguna razón atendible que justifique una terminación y la posterior firma de otro, pese a que hubiera pasado unos días o inclusive un mes entre la terminación de uno y la suscripción del siguiente, por cuanto no fue más que apariencia, así se acreditó con la certificación expedida por la propia demandada, el historial de aportes de Colpensiones y las declaraciones de testigos, medios probatorios que dejaron en evidencia que en la realidad se trató de un único contrato de trabajo desarrollado desde el 9 de enero de 2001 hasta el 1 de septiembre de 2014.

Ahora, la Corte encuentra que le asiste razón a la actora, respecto a su inconformidad con la declaratoria parcial de la excepción de prescripción, ello por cuanto al declararse la existencia de un nexo de trabajo con los extremos temporales, se itera, del 9 de enero de 2001 al 1 de septiembre de 2014, el término prescriptivo de que tratan los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS empieza a correr desde el 2 de septiembre de ésta última anualidad y la demanda inicial se presentó el 7 de julio de 2016, es decir que no transcurrió el lapso trienal a que alude tal normativa, por ende, se revocará la decisión del *a quo*, en cuanto declaró parcialmente probada la excepción de prescripción.

En este sentido debe decirse, además, que en relación con la unidad del contrato de trabajo, esta corporación tiene señalado que cuando, entre la celebración de uno y otro convenio median interrupciones hasta de 30 días o un mes, en casos como el presente, estas deben ser consideradas

como aparentes o meramente formales (CSJ SL2193-2018), por ende, el juez de primer grado se equivocó al colegir que los intervalos que de ese número de días había entre la celebración de algunos vínculos, daba al traste con la unidad contractual reclamada, máxime que como lo certificó la propia demandada, esas interrupciones en la realidad nunca se dieron y la prestación del servicio se desarrolló por más de trece años.

Como quedó demostrado que en la realidad, desde el 9 de enero de 2001 hasta el 1 de septiembre de 2014, se desarrolló un único contrato de trabajo, el cual terminó de forma unilateral por parte del empleador sin causa justificada, la indemnización que corresponde a la trabajadora por el rompimiento del vínculo, teniendo en cuenta que el último salario mensual correspondía a la suma de \$3.760.819,80 como se afirmó en el escrito inicial y fue aceptado por la demandada, equivale a la cantidad de **\$35.463.138**, calculada conforme a lo establecido en el artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, como se ilustra a continuación:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA					
Artículo 64 CST					
DESDE	09/01/2001				
HASTA	01/09/2014				
TOTAL DÍAS	4912				
SALARIO MENSUAL	\$ 3,760,819.80				
SALARIO DIARIO	\$ 125,361				

FECHAS		Nº	Nº	DÍAS DE	VALOR
DESDE	HASTA	DÍAS	DE AÑOS	INDEMNIZACIÓN	ANUAL
09/01/2001	08/01/2002	360	1	30	\$ 3,760,820
09/01/2002	08/01/2003	360	1	20	\$ 2,507,213
09/01/2003	08/01/2004	360	1	20	\$ 2,507,213
09/01/2004	08/01/2005	360	1	20	\$ 2,507,213
09/01/2005	08/01/2006	360	1	20	\$ 2,507,213
09/01/2006	08/01/2007	360	1	20	\$ 2,507,213
09/01/2007	08/01/2008	360	1	20	\$ 2,507,213
09/01/2008	08/01/2009	360	1	20	\$ 2,507,213
09/01/2009	08/01/2010	360	1	20	\$ 2,507,213
09/01/2010	08/01/2011	360	1	20	\$ 2,507,213
09/01/2011	08/01/2012	360	1	20	\$ 2,507,213
09/01/2012	08/01/2013	360	1	20	\$ 2,507,213
09/01/2013	08/01/2014	360	1	20	\$ 2,507,213
09/01/2014	01/09/2014	232	0.644	12.9	\$ 1,615,760
VALOR INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA					\$ 35,463,138

Ahora, como también se encuentra establecido en el plenario que la empleadora sufragó a la convocante al proceso el monto de \$5.390.509 como indemnización por despido, ese valor se debe descontar de lo adeudado, entonces la suma final a cancelar a favor de la demandante corresponde a **\$30.072.629**, conforme se muestra en el siguiente cuadro:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO CALCULADA POR LA SALA (+)	\$ 35,463,138
VALOR PAGADO POR EL EMPLEADOR INDEMNIZACIÓN (-)	\$ 5,390,509
VALOR NETO A PAGAR POR INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO	\$ 30,072,629

Suma que deberá indexarse a la fecha del pago efectivo del saldo de la indemnización por despido injusto, conforme a la siguiente fórmula: $VA= VH \times (IPCF/IPCI)$, en la cual el IPC inicial corresponde al vigente para el momento en que debió cancelarse la obligación y el IPC final al existente para la data en que efectivamente se pague lo adeudado.

Así las cosas, la Sala modificará los numerales 1) y 4) de la sentencia de primer grado, en el sentido de declarar que entre Ángela María Usma Serna y Laboratorios Delta existieron dos contratos de trabajo a término indefinido, el primero, del 8 de marzo de 1999 al 31 de diciembre de 2000, el cual terminó por renuncia de la trabajadora y, el segundo, del 9 de enero de 2001 al 1 de septiembre de 2014, que se finiquitó unilateralmente por parte del empleador sin que mediara justificación.

Como consecuencia de lo anterior se condenará a Laboratorios Delta S.A., a sufragar a la demandante la suma

de **\$30.072.629** por concepto de reajuste de la indemnización por despido, valor que deberá indexarse hasta la fecha efectiva del pago, además se declarará no probada la excepción de prescripción, respectivamente, confirmando en lo demás lo resuelto por el *a quo*.

No se generan costas en la alzada por no haberse causado y las de primer grado como lo determinó el juzgado.

XV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el 10 de agosto de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **ÁNGELA MARÍA USMA SERNA** contra **LABORATORIOS DELTA S.A.**, solo en cuanto no declaró una única vinculación de trabajo entre las partes del 9 de enero de 2001 al 1 de septiembre de 2014. **NO SE CASA** en lo demás.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: MODIFICAR los numerales 1) y 4) de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, los cuales quedarán, así:

1) DECLARAR que entre Ángela María Usma Serna y Laboratorios Delta S.A. existieron dos contratos de trabajo a

término indefinido, el primero, del 8 de marzo de 1999 al 31 de diciembre de 2000, el cual terminó por renuncia de la trabajadora y, el segundo, desde el 9 de enero de 2001 hasta 1 de septiembre de 2014, que se finiquitó unilateralmente por parte del empleador sin que mediara justificación.

Como consecuencia de lo anterior se **CONDENA** a la accionada a cancelar a la promotora del litigio la suma de **TREINTA MILLONES SETENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE MIL PESOS M/CTE. (\$30.072.629)** por concepto de reajuste de la indemnización por despido, valor que deberá indexarse al momento del pago efectivo, con la fórmula que se indicó en la parte considerativa.

4) DECLARAR no probada la excepción de prescripción.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás el fallo de primera instancia.

TERCERO: COSTAS como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

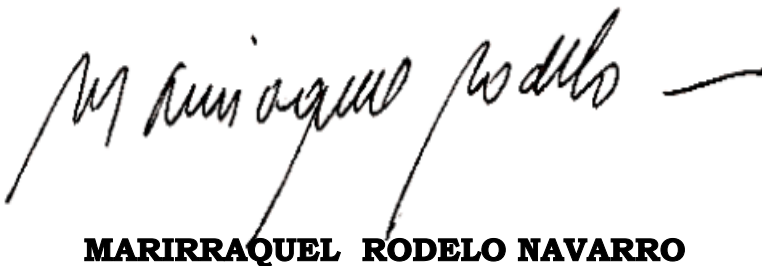
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: C422647B0744AEA7E2A7236A7A8FB8D9A1CE585EBCF807A247D67D84525509CD
Documento generado en 2025-03-10