

TEMA: VIGENCIA DEL CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO - Tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. / **TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA** - En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización. /

HECHOS: El señor (JOG) instauró demanda contra el señor (AJLL), pretendiendo se declare que entre ellos existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido, el reconocimiento y pago de las horas extras laboradas, los aportes para los sub-sistemas de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales, la indemnización por despido sin justa causa, y las costas del proceso. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, absolvió al demandado. (...) Debe la sala definir si la relación de trabajo que existió entre las partes inició desde el 03 de agosto de 2016, y se mantuvo vigente de forma continua e ininterrumpida hasta el 31 de julio de 2022, y si al pretensor le asiste el derecho.

TESIS: Artículo 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. (...) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o., para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir. (...) Ahora, en lo que tiene que ver con la continuidad del contrato de trabajo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia pacíficamente ha explicado que: la vinculación de trabajadores 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 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 (CSJ SL3535-2015). (...) 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 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 recordar 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” (CSJ SL806-2013) (...) Si hay diferencias de objeto entre el contrato que termina y el nuevo, es válido que se finiquite debidamente uno y se 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 del 30/10/2012, radicado

39432; reiterada en SL814-2018). (...) En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015: (...) Esta Sala ha precisado de forma pacífica y reiterada que para que el juez condene al pago de horas extras de dominicales o festivos se requiere que el demandante acredite con precisión y claridad que trabajó más de la jornada ordinaria y el número de horas adicionales en que prestó el servicio, toda vez que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para determinar el número probable de las que estimen trabajadas (CSJ SL6738-2016 y CSJ SL7670-2017)” (CSJ SL1174-2022) (...) Respecto del Sistema General de Pensiones, el artículo 15 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 3º de la Ley 797 de 2003, establece: Serán afiliados al Sistema General de Pensiones: 1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. (...) En lo concerniente al Sistema General de Salud, el artículo 157 ibídem dispone: TIPOS DE PARTICIPANTES EN EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD. A partir de la sanción de la presente ley, todo colombiano participará en el servicio público esencial de salud que permite el sistema general de seguridad social en salud. Unos lo harán en su condición de afiliados al régimen contributivo o subsidiado y otros lo harán en forma temporal como participantes vinculados. (...) A su turno, el inciso 2º del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 regula la indemnización por despido sin justa causa: TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días. (...)

MP. SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 23/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05088-31-05-002-2022-00451-01
Demandante: Jairo Ospina Gallego
Demandado: Alejandro de Jesús Lopera Lopera
Asunto: Consulta de Sentencia
Procedencia: Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Unidad de contrato, Trabajo suplementario, Aportes para el Sistema General de Pensiones, e Indemnización por despido sin justa causa

Medellín, abril veintitrés (23) de dos mil veinticuatro (2024)

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y aprobado el proyecto propuesto por la magistrada ponente, procede a dirimir el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, respecto de la sentencia proferida el 12 de marzo de 2024 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Jairo Ospina Gallego contra Alejandro de Jesús Lopera Lopera, conocido con el Radicado Único Nacional 05088-31-05-002-2022-00451-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor **Jairo Ospina Gallego** instauró demanda ordinaria laboral contra el señor Alejandro de Jesús Lopera Lopera, pretendiendo se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido entre el 05 de agosto de 2016 y el 31 de julio de 2022; y el reconocimiento y pago de las horas extras laboradas durante la vigencia del contrato, de los aportes para los sub-sistemas de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales, de la indemnización por despido sin justa causa, y las costas del proceso.

En respaldo de tales pedimentos el señor Jairo Ospina Gallego expuso que el 05 de agosto de 2016 celebró con el señor Alejandro de Jesús Lopera Lopera un contrato de trabajo verbal, para desempeñar el cargo de mayordomo en la finca “Altos de Tierra Adentro”, ubicada en la vereda Cuartas, del municipio de Bello – Antioquia, de lunes a domingo, desde las 3:00am hasta las 7:00pm, con un salario de \$1.860.000 mensuales.

Adujo que la labor encomendada fue ejecutada personalmente, atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo con el horario de trabajo señalado, sin que nunca se hubiere presentado ninguna queja o llamado de atención; que el 05 de diciembre de 2019 sufrió una caída mientras alimentaba el ganado, y aunque fue incapacitado durante tres (3) días con ocasión del accidente de trabajo, tuvo que seguir laborando por mandato del empleador; y que el 09 de enero de 2022 se cayó mientras manipulaba un tronco de madera, y sufrió una contusión de rodilla que requirió intervención quirúrgica para la remodelación de meniscos, accidente de trabajo que su empleador nunca reportó y por el cual fue incapacitado hasta el 23 de agosto de 2022.

Expuso que el 31 de julio de 2022 el señor Alejandro de Jesús Lopera Lopera se presentó en su lugar de trabajo, y le entregó la liquidación del contrato,

solicitándole que le entregara la finca, porque sus incapacidades estaban muy extensas; además indicó que nunca recibió el pago de las horas extras, dominicales ni festivas, ni de las demás acreencias a que tiene derecho (doc.01, carp.01).

1.2.- CONTESTACIÓN

Por conducto de apoderada legalmente constituida, el señor **Alejandro de Jesús Lopera Lopera** se opuso a la prosperidad de las pretensiones proponiendo como excepciones de mérito las que denominó inexistencia de la obligación; buena fe de la parte demandada; mala fe de la parte demandante; falta de causa para pedir; pago total de las obligaciones; prescripción; temeridad; y las que resulten probadas en el transcurso del proceso.

Explicó que el señor Jairo Ospina Gallego realmente laboró al servicio de la sociedad Agrocuartas S.A.S. – En Liquidación, de la cual fue accionista, entre el 03 de agosto y el 03 de octubre de 2016, y entre el 14 de junio de 2017 y el 13 de junio de 2018, periodos en los que aquel recibió el pago de todas las acreencias laborales, y fue afiliado al Sistema Integral de Seguridad Social.

Admitió que el actor laboró a su servicio, mediante la suscripción de contratos a término fijo inferiores a un año, entre el 07 de junio de 2018 y el 12 de agosto de 2019, entre el 15 de agosto de 2019 y el 14 de agosto de 2020, entre el 15 de agosto de 2020 y el 14 de agosto de 2021, y entre el 01 de septiembre de 2021 y el 31 de julio de 2022, prestando personalmente el servicio de administrador-mayordomo de la finca “Altos de Tierra Adentro”, ubicada en la vereda Cuartas, del municipio de Bello – Antioquia.

Indicó que en cada uno de los contratos se pactó como salario la suma equivalente a un (1) SMLMV, y aunque el cargo que desempeñaba como administrador-mayordomo era de dirección, confianza y manejo, aquel solo prestaba sus servicios de lunes a viernes, que su jornada no superaba las ocho (8) horas diarias, ni las cuarenta y ocho (48) horas semanales, que los domingos y festivos no se realizan

labores de campo, y que el actor siempre recibió el pago de los salarios, las prestaciones sociales, y los aportes para los sub-sistemas de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales.

Adujo que el pretensor tenía personal a su cargo, y tuvo varios enfrentamientos con sus compañeros de trabajo, agresiones por las cuales incluso algunos prefirieron retirarse; que la historia clínica del demandante refiere que las lesiones que sufrió el 09 de enero de 2022 están relacionadas con un accidente de tránsito, y no con un accidente de trabajo; que mientras estuvo incapacitado siguió viviendo en la finca, y los inconvenientes con el personal se acentuaron; y que fue el actor el que llamó a su representado indicándole que laboraría hasta el 31 de julio de 2022, renuncia voluntaria que fue aceptada en procura de evitar que los problemas con el personal de la finca trascendieran a otras instancias (doc.09, carp.01).

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, mediante fallo proferido el 12 de marzo de 2024, absolvió al señor Alejandro de Jesús Lopera Lopera de las pretensiones incoadas por el señor Jairo Ospina Gallego; condenó en costas al demandante en favor del demandado; y ordenó compulsar copias a la Fiscalía General de la Nación, para lo de su competencia (doc.16, carp.01).

Para sustentar su decisión, el cognoscente de primer grado resaltó que, aunque el actor prestó sus servicios en la misma finca desde el 03 agosto de 2016, inicialmente lo hizo al servicio de la sociedad Agrocuartas S.A.S., representada por el señor Fernando Múnera, y solo a partir del 07 junio de 2018, y hasta el 31 de julio de 2022, laboró al servicio del señor Alejandro de Jesús Lopera Lopera, de forma interrumpida por las renunciaciones voluntarias presentadas por el trabajador, las cuales, aunque fueron desconocidas en el interrogatorio de parte, no fueron tachadas como falsas en la oportunidad procesal correspondiente.

Adicionalmente adujo que las pruebas no dan cuenta del trabajo suplementario, dominical ni festivo cuyo pago es solicitado, considerando las incoherencias en que incurrieron los testigos, quienes además admitieron no laboraron en la finca durante el mismo interregno que el demandante; que tampoco fue acreditada la terminación del contrato por decisión unilateral del empleador, siendo que los testigos ni siquiera dieron cuenta de las razones de la finalización del vínculo; y que los documentos incorporados al plenario probaron el pago de los aportes para el Sistema Integral de Seguridad Social (grabación de audiencia, link 2, doc.16, carp.01).

1.4.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, la poderhabiente judicial del señor **Alejandro de Jesús Lopera Lopera** solicitó que se mantenga la decisión de primera instancia, siendo que las pruebas recaudadas acreditan que durante la vigencia de la relación laboral que el demandante tuvo con su prohijado, se efectuó la afiliación y pago de los aportes para Sistema Integral de Seguridad Social, y que la misma se interrumpió, y terminó de manera definitiva, por renuncia voluntaria del trabajador accionante.

Adicionalmente refirió que no obra prueba en el plenario que acredite el pretensor hubiera laborado por fuera de la jornada ordinaria de trabajo, o que su representado hubiera decidido de forma unilateral terminar con el contrato (doc.03, carp.02).

2. - CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Procede el grado jurisdiccional de consulta en favor del señor Pablo Murillo Moreno, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, que dispone: *“Las sentencias de primera*

instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas”.

2.2. - PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

- ¿Si la relación de trabajo que existió entre el señor Jairo Ospina Gallego y Alejandro de Jesús Lopera Lopera inició desde el 03 de agosto de 2016, y se mantuvo vigente de forma continua e ininterrumpida hasta el 31 de julio de 2022?
- ¿Si al pretensor le asiste el derecho pago de horas extras o trabajo suplementario, y aportes para los sub-sistemas de riesgos, salud y pensiones, y al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa?

2.3. - TESIS DE LA SALA

Los problemas jurídicos propuestos se resolverán bajo la tesis según la cual la relación de trabajo que existió entre los señores Jairo Ospina Gallego y Alejandro de Jesús Lopera Lopera fue continua e interrumpida; sin embargo, se **confirmará** la sentencia desestimatoria de primera instancia en cuanto negó el reconocimiento y pago de las horas extras, aportes para el Sistema Integral de Seguridad Social, e indemnización por despido sin justa causa, por cuanto no se probaron las condiciones de modo, tiempo y lugar del trabajo suplementario, ni del despido o terminación unilateral del contrato, y por haberse acreditado el pago de los aportes en Seguridad Social para salud, riesgos y pensiones.

2.4. - PREMISAS NORMATIVAS

2.4.1.- De la unicidad del contrato de trabajo.

El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo prescribe:

“ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”

En lo concerniente al contrato a término fijo, el artículo 46 ib. establece:

“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del 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”

Y respecto del contrato a término indefinido, el artículo 47 ibíd. dispone:

“ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA.

1) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o., para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir”

Ahora, en lo que tiene que ver con la continuidad del contrato de trabajo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia pacíficamente ha explicado que:

“[...] la vinculación de trabajadores 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 (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**” (CSJ SL814-2018).*

Sin embargo, el órgano jurisdiccional de cierre también ha sido cuidadoso en propalar que las formas jurídicas previstas por el legislador no pueden ser indebidamente utilizadas por el empleador para propósitos diferentes. 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:

“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 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” (CSJ SL806-2013).

En derredor del mismo punto, la jurisprudencia ha precisado que:

“... si hay diferencias de objeto entre el contrato que termina y el nuevo [...], es válido que se finiquite debidamente uno y se 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 del 30/10/2012, radicado 39432; reiterada en SL814-2018).

Adicionalmente, ha reiterado que las interrupciones superiores a un mes configuran la ruptura de la continuidad del contrato:

“En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:

“... esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos.” (CSJ SL981-2019, reiterada, entre otras, en las sentencias SL5595-2019, SL560-2023).

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 sirva como mera estrategia para eliminar garantías especiales para el trabajador.

Ahora bien, en el cartulario obra un contrato de trabajo a término fijo por noventa (90) días celebrado el 03 de agosto de 2016 por la empresa Agrocuartas S.A.S. y el señor Jairo Ospina Gallego (pág.19, carp.09, doc.01), y la renuncia presentada por el trabajador el 03 de octubre del mismo año, por la incomodidad de la vivienda (pág.20, doc.09, carp.01); y aunque es cierto que en su el interrogatorio de parte el actor afirmó que no había suscrito dichos documentos (desde el minuto 00:16:50, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01), también lo es que, de conformidad con lo previsto en los artículos 54A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 244 del Código General del Proceso, los documentos presentados con fines probatorios se presumen auténticos, mientras no sean tachados de falsos o desconocidos, actuaciones que, según lo indicado en los artículos 269 y 272 ibídem, debe adelantarse en el curso de la audiencia en que se ordene tenerlos como prueba, sin embargo, la parte actora no tachó ni desconoció los referidos documentos cuando fueron decretados como pruebas (doc.14, carp.01), y por ello, tal y como lo razonó el cognoscente de primera instancia, la presunción de autenticidad de los mismos no fue desvirtuada.

Adicionalmente, obra constancia de que la sociedad Agrocuartas S.A.S. afilió al señor Jairo Ospina Gallego a la Nueva EPS, ARL Seguros Bolívar, CCF Comfenalco (págs.35-38, doc.09, carp.01) y a través de aquellas, y de la AFP Colpensiones, realizó aportes en su favor, entre el 03 de agosto de 2016 y el 03 de octubre de 2016 (págs.22-24, doc.09, carp.01), y entre el 07 de agosto de 2017 y el 01 de junio de 2018 (págs.25-34, doc.09, carp.01), de lo cual se infiere que entre aquellos existieron dos relaciones de trabajo, lo cual, concuerda con lo narrado por el señor Fernando Múnera Lopera, quien explicó que el demandante se vinculó en dos oportunidades al servicio de la sociedad Agrocuartas S.A.S., respecto de la cual actuaba como representante legal, primero, en el año 2016, como trabajador de oficios varios, cargo al que renunció porque no le gustaba el apartamento que le fue asignado, y posteriormente, en el año 2017, como mayordomo, cargo que ocupó hasta junio de 2018, cuando se disolvió la sociedad Agrocuartas S.A.S. (desde el minuto 01:14:45, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01).

En igual sentido, está acreditado que el señor Alejandro de Jesús Lopera Lopera afilió al señor Jairo Ospina Gallego a la ARL Seguros Bolívar, Nueva EPS, y CCF Comfenalco (págs.41-43, doc.09, carp.01), y a través de aquellas, y de la AFP Colpensiones, realizó aportes en su favor entre el 07 de junio de 2018 y el 31 de julio de 2022 (págs.44-103, doc.09, carp.01); adicionalmente, en el cartulario reposan los contratos de trabajo a término fijo celebrados entre aquellos el 15 de agosto de 2019, 15 de agosto de 2020 y 01 de septiembre de 2021, y las liquidaciones de cada contrato, por concepto de cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones y primas de servicio para cada contrato (págs.106-115, doc.09, carp.01), cuya suscripción si bien fue negada por el demandante en el interrogatorio de parte, tampoco los referidos documentos fueron tachados ni desconocidos en la etapa procesal correspondiente, por lo que siguen presumiéndose auténticos.

Pese a ello, la Sala considera que la relación de trabajo que existió entre los señores Alejandro de Jesús Lopera Lopera y Jairo Ospina Gallego, a partir del 07 de junio de 2018 y hasta el 31 de julio de 2022, realmente estuvo regida por un solo contrato de trabajo, teniendo en cuenta que entre la terminación y celebración de un nuevo contrato no medio interrupción que fracturara la unidad contractual, y jamás cambió el objeto del contrato, tal y como lo admitió el demandado en el interrogatorio de parte cuando asintió que el actor laboró a su servicio entre los años 2016 y 2018, y siempre desempeñó el cargo de mayordomo de la finca “Altos de Tierra Adentro”, correspondiéndole, como administrador, manejar el personal y apoyar las actividades de la propiedad (desde el minuto 00:06:40, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01).

En adición a ello, se advierte que la afiliación del actor al Sistema Integral de Seguridad Social, por parte del señor Alejandro de Jesús Lopera Lopera no tuvo ninguna interrupción, es decir, entre el 07 de junio de 2018 y el 31 de julio de 2022 no se reportaron novedades de ingreso o retiro del trabajador, los aportes para salud, pensiones y riesgos fueron cotizados de forma continua e ininterrumpida

(págs.44-103, doc.09, carp.01), lo cual ratifica lo dicho en las líneas que anteceden, esto es, que entre las partes existió una sola relación de trabajo.

Finalmente, cumple relieves que de forma espontánea el señor Jairo Ospina Gallego admitió que solo comenzó a laborar al servicio del señor Alejandro de Jesús Lopera Lopera, desde mediados de 2018, y que con anterioridad, laboraba en la misma finca, pero al servicio del señor Fernando Múnera Lopera (desde el minuto 00:16:50, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01), lo cual fue corroborado por éste, quien aclaró que para dicha vinculación actuaba como administrador de la finca “Altos de Tierra Adentro”, en representación de la sociedad Agrocuartas S.A.S. (desde el minuto 01:14:45, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01).

Así las cosas, para declarar la unidad de la relación laboral que el actor sostuvo con la sociedad Agrocuartas S.A.S., entre el 14 de junio de 2017 y el 01 de junio de 2018, y con el señor Alejandro de Jesús Lopera Lopera, entre el 07 de junio de 2018 y el 31 de julio de 2022, sería necesario determinar si entre los mismos se configuró una sustitución patronal o cambio de empleadores (artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo), controversia que no fue propuesta en la demanda, ni considerada en la fijación del litigio, ni resuelta en la sentencia que viene siendo consultada, razón por la cual, a esta corporación no le asiste competencia para pronunciarse al respecto, de cara al principio de consonancia que gobierna la segunda instancia (artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social), sin que con ello se estén desconociendo derechos mínimos e irrenunciables del trabajador demandante (ver las Sentencias C-968 de 2003 y CSJ SL2808-2018).

2.5.2.- Del trabajo adicional, suplementario o de horas extra.

El artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

“ARTICULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal”.

A su turno, el artículo 161 ibíd. dispone:

“ARTICULO 161. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana”.

Adicionalmente, el artículo 159 ibídem prevé:

“ARTICULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal”.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia explicó:

“Aquí, es importante recordar, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas. Lo anterior, brilla por su ausencia” (CSJ SL9318-2016)

Y refrendando esa posición, en fecha más reciente precisó:

“Pues bien, importa destacar que esta Sala ha precisado de forma pacífica y reiterada que para que el juez condene al pago de horas extras de dominicales o festivos se requiere que el demandante acredite con precisión y claridad que trabajó más de la jornada ordinaria y el número de horas adicionales en que prestó el servicio, toda vez que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para determinar el número probable de las que estimen trabajadas (CSJ SL6738-2016 y CSJ SL7670-2017)” (CSJ SL1174-2022)

En vista de ello, se deduce que a la parte actora le concernía la carga de probar, con precisión y claridad, que prestó sus servicios durante jornadas superiores a las ocho (8) horas diarias, y/o cuarenta y ocho (48) horas semanales, conforme a lo previsto en el artículo 167 del Código General del Proceso, el cual refiere que *“... incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*, y que las *“... negaciones indefinidas no requieren prueba”*.

Los contratos de trabajo obrantes en el plenario refieren que los señores Jairo Ospina Gallego y Alejandro de Jesús Lopera Lopera pactaron como jornada de trabajo la máxima legal (págs.106-107, 110-111, 113-114, doc.09, carp.01 – clausula quinta), lo cual coincide con lo narrado por el demandado (desde el minuto 00:06:40, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01) y los testigos Fabio Hernán Posada Henao (desde el minuto 01:51:30, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01) y Alejandro Betancur Moreno (desde el minuto 02:25:00, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01), quienes al unísono manifestaron que todos los trabajadores de la finca, incluido el demandante, prestaban sus servicios entre las 5am y las 4pm, con intervalos de una hora para el desayuno, y hora y media para el almuerzo, y un día de descanso a la semana.

Ahora bien, el señor Jairo Ospina Gallego (desde el minuto 00:16:50, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01), y los testigos Leidy Sorany Hidalgo Duarte (desde el minuto 01:00:05, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01), Danilo Antonio Gallego Toro (desde el minuto 02:12:10, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01), y Salomón Sánchez Quintero (desde el minuto 01:14:45, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01), sostuvieron que la jornada de trabajo realmente iniciaba a las 3am y terminaba a las 11pm, con intervalos de cuarenta minutos para el desayuno, una hora para el almuerzo, y un día semanal de descanso; sin embargo, respecto del demandante, procede memorar que las declaraciones de parte no tienen la fuerza de convicción para acreditar o desvirtuar la ocurrencia de los hechos objeto de debate, porque *“...la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio”* (CSJ SL 24450 del 29-09-2005 SL 24450 del 02-07-2008, SL17191-2015, SL1024-2019, SL3308-2021), y en relación con los testigos, cumple relieves que sus dichos tampoco tienen la virtud probatoria suficiente para acreditar el trabajo adicional, suplementario o de horas extras reclamado por el demandante, en la medida en la que solo laboraron con el actor durante ciertos periodos, lo que no permitió que hubieren tenido conocimiento directo sobre la jornada que aquel cumplía a lo largo de la relación de trabajo, además de que no indicaron de forma clara y precisa el número de horas adicionales en que el actor prestó el servicio, sin

que, partiendo de la generalidad de sus dichos, le sea dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para determinar el número probable horas trabajadas, debiéndose confirmar en este aspecto la sentencia desestimatoria de primera instancia.

2.5.3.- De la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral

Respecto del Sistema General de Pensiones, el artículo 15 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 3° de la Ley 797 de 2003, establece:

*“ARTICULO 15. AFILIADOS. Serán afiliados al Sistema General de Pensiones:
1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos (...).”*

En lo concerniente al Sistema General de Salud, el artículo 157 *ibídem* dispone:

“ARTICULO. 157. TIPOS DE PARTICIPANTES EN EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD. A partir de la sanción de la presente ley, todo colombiano participará en el servicio público esencial de salud que permite el sistema general de seguridad social en salud. Unos lo harán en su condición de afiliados al régimen contributivo o subsidiado y otros lo harán en forma temporal como participantes vinculados.

a) Afiliados al sistema de seguridad social.

Existirán dos tipos de afiliados al sistema general de seguridad social en salud:

1. Los afiliados al sistema mediante el régimen contributivo son las personas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago. Estas personas deberán afiliarse al sistema mediante las normas del régimen contributivo de que trata el capítulo I del título III de la presente ley”

Y en lo referido al Sistema General de Riesgos Laborales, el artículo 13 de la Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, dispone:

“ARTÍCULO 13. AFILIADOS. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales:

a) En forma obligatoria:

1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación”

Pues bien, reiterando lo indicado en el acápite que antecede, contrario a lo indicado en el libelo genitor, y a lo manifestado por el señor Jairo Ospina Gallego en el interrogatorio de parte (desde el minuto 00:06:40, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01), la Sala también encontró probado que el señor Alejandro de Jesús Lopera Lopera lo afilió a la AFP Colpensiones, ARL Seguros Bolívar, y Nueva EPS (págs.41-43, doc.09, carp.01), entidades a través de las cuales realizó aportes para pensión, riesgos y salud, respectivamente, a partir del 07 de junio de 2018 y hasta el 31 de julio de 2022 (págs.44-103, doc.09, carp.01).

2.5.4.- De la terminación del contrato de trabajo.

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

“ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;*
- b). Por mutuo consentimiento;*
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;*
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;*
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte días;*
- g). Por sentencia ejecutoriada;*
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley, e*
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato”.*

A su turno, el inciso 2º del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 regula la indemnización por despido sin justa causa:

“ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.”

Conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al trabajador le correspondía probar el hecho del despido, y al empleador, la configuración de una justa causa para exonerarse del reconocimiento de la indemnización (CSJ SL14618-2014, SL5523-2016, SL284-2018, SL986-2019, SL2805-2020; SL3358-2021), siendo procedente destacar, en primer lugar, que ninguna de las documentales que obra en el plenario describe las razones por las que terminó la relación de trabajo, esto es, no obra carta de renuncia ni del despido del trabajador.

En los escritos de demanda y contestación, y en los interrogatorios de parte, el señor Jairo Ospina Gallego aseveró que la relación de trabajo terminó porque el señor Alejandro de Jesús Lopera Lopera, incluso conociendo que se encontraba incapacitado, le solicitó que desocupara la finca antes de que ocurriera una tragedia, con ocasión de la gravedad de los inconvenientes que había tenido con uno de los trabajadores (desde el minuto 00:16:50, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01); por su parte, el demandado afirmó que fue el actor quien, de forma unilateral y sin previo aviso, le entregó la mayordomía de la finca, y aunque lo reconvino para que no dejara el trabajo, aquel insistió en retirarse, recomendándole a una persona para que lo reemplazara (desde el minuto 00:06:40, grabación de

audiencia, link#1, doc.16, carp.01), empero, se itera, la declaración de parte no tiene la fuerza de convicción para acreditar o desvirtuar la ocurrencia de los hechos objeto de debate, porque “... *la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio*” (CSJ SL 24450 del 29-09-2005 SL 24450 del 02-07-2008, SL17191-2015, SL1024-2019, SL3308-2021).

Finalmente, se destaca que la señora Leidy Sorany Hidalgo Duarte refirió que la relación de trabajo entre las partes terminó en noviembre de 2022, lo cual no guarda coherencia ni siquiera con lo indicado por el actor (desde el minuto 01:00:05, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01); el señor Salomón Sánchez Quintero dijo que se enteró de que el actor trabajó con el demandado hasta julio del año 2022, porque aquel lo llamó y le contó lo que había pasado (desde el minuto 01:33:00, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01); el señor Fabio Hernán Posada Henao informó que el actor no le comunicó que lo hubieran despedido (desde el minuto 01:51:30, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01); el señor Danilo Antonio Gallego Toro indicó que desconocía las razones por las que terminó el contrato de trabajo del actor (desde el minuto 02:12:10, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01); el señor Alejandro Betancur Moreno expuso que no estuvo presente cuando el actor renunció, sino que se lo contaron (desde el minuto 02:25:00, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01); y el señor Fernando Múnera Lopera (desde el minuto 01:14:45, grabación de audiencia, link#1, doc.16, carp.01) nada dijo al respecto.

Así las cosas, la Sala advierte que en el plenario no obran elementos de convicción que acrediten o respalden la tesis de que el señor Jairo Ospina Gallego fue despedido por el Alejandro de Jesús Lopera Lopera, razón por la cual, no hay lugar al reconocimiento de la indemnización pretendida.

En glosa de todo lo anterior, se confirmará la sentencia desestimatoria de primera instancia. Sin costas en esta instancia por haberse revisado la sentencia de primera instancia bajo el grado jurisdiccional de consulta.

3. - DECISIÓN

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

1.- Se **CONFIRMA** la sentencia proferida el 12 de marzo de 2024 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, en el proceso ordinario laboral instaurado por Jairo Ospina Gallego contra Alejandro de Jesús Lopera Lopera.

2.- Sin costas en esta instancia.

3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA CALLE QUINTERO



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN