

MAGISTRADA PONENTE: MÓNICA PATRICIA RODRÍGUEZ ORTEGA

RADICACIÓN	27001-31- 05-001-2020-00131-01
PROCESO	Ordinario laboral
ASUNTO	Apelación de sentencia
DEMANDANTE	Leicy Andrade Mendoza
ACCIONADOS	Unidad de Cuidados Críticos del Chocó y la Sociedad Médica Vida- Clínica Vida-
PROCEDENCIA	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Quibdó

Quibdó, veintitrés (23) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)
(Aprobado en sala de la fecha)

I. ASUNTO

De conformidad a lo previsto en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 y vencido el término de traslado para alegar, se procede a decidir el recurso de apelación de la sentencia No. 10 del 9 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Quibdó, dentro del proceso de la referencia.

II. ANTECEDENTES

El reclamante pretende por esta vía se declare:

1. Que entre la Unidad de Cuidados Críticos del Chocó y la señora Leicy Andrade Mendoza existió un contrato laboral a término indefinido, que se extendió desde el día 1º de enero de 2016 hasta el 30 de septiembre de 2019, “realizando labores propias asignas”.
2. Que la demandada Unidad de Cuidados Críticos del Chocó y solidariamente la Sociedad Médica Vida -Clínica Vida-, deben pagar los siguientes emolumentos:

Días faltantes para la terminación del contrato de trabajo por despido injusto= salario $2.502.910 \div 30 = 83.430$, días faltantes $371 = 83.430 \times 371 = 30.952.530$.



3. Que la demandante tiene derecho a recibir de la accionada la suma correspondiente a su liquidación, con todos los conceptos incluyendo la indemnización.
4. Que la empresa demandada debe cancelar a la actora la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del Código sustantivo del trabajo, por no haber pagado a la terminación del contrato, los salarios y prestaciones debidas, condena que debe extenderse hasta el momento que se haga efectivo el pago.
5. Que se le realice el examen de egreso tal y como estaba previsto en el acta de incidente del auto interlocutorio No. 086, de la acción de tutela presentada.
6. Que de acuerdo a las facultades que tienen los jueces se hagan las declaraciones ultra y extra petita que se consideren necesarias para amparar los derechos de la actora.
7. Que el demandado sufrague las costas y agencias de derecho del presente proceso.

Como hechos relevantes del libelo expuso que la señora Leicy Andrade Mendoza, prestó sus servicios a la Unidad de Cuidados Críticos del Chocó como enfermera profesional, desde el día 1º de enero de 2016 hasta el 30 de septiembre de 2019, cuando fue despedida sin justa causa, siendo el último salario devengado la suma de dos millones quinientos dos mil novecientos diez pesos (\$2.502.910) mc/te.

Relató que los tipos de contrato ejecutados se desarrollaban por el periodo de 3 y 5 meses por un lapso no inferior a 4 años.



Adujo que la extrabajadora sufrió un accidente en el año 2017, cuando salía de turno en horario nocturno, siniestro que reportó directamente a su empleador y como secuela de ello, le dictaminaron artrosis postraumática de rodilla izquierda.

La demandante para el 26 de marzo de 2018, solicitó el reintegro a sus labores bajo las recomendaciones médicas de la EPS, lo cual no se tuvo en cuenta ya las actividades que se impusieron fueron las de una persona en condiciones normales, pues ésta debía subir y bajar escaleras, desempeñarse en la UCI, entre otras.

Refirió que a causa de la agravación del padecimiento de rodilla izquierda, presentó la dolencia de *“Tenosinovitis de estiloides radial”*, la cual le ha traído inconvenientes en la movilidad de su muñeca, por lo que bajo ese contexto interpuso peticiones y acción de tutela pretendiendo una reubicación laboral, con fundamento en las prescripciones de la EPS.

Mencionó que se le envió preaviso con terminación de fecha 30 de agosto de 2019, sin embargo, como no especificaba si continuaba o no, realizó un turno el 20 de septiembre siguiente y se le asignó también otra actividad diurna para el 3 de octubre.

Aseguró que el beneficiario del servicio era la Clínica Vida, que es la que administra la Unidad de Cuidados Críticos del Chocó, donde se efectuó la prestación del servicio, la cual por solidaridad, está llama a responder.

III. CONTESTACIÓN DE LAS DEMANDADAS

• LA SOCIEDAD MÉDICA VIDA S.A.S

Se opuso a las pretensiones del libelo introductor e indicó que los hechos no le constan. En este orden propuso como excepciones las que intituló de *“INDEBIDA O NULA REALIZACION (sic) DE LA CONCILIACION(sic) PREJUDICIAL; INEXISTENCIA DE CULPA, DE NEXO CAUSAL Y DE DAÑO; inexistencia de la*



responsabilidad subsidiaria DE LA CLINICA (sic) VIDA, inexistencia de la obligación y falta de legitimación en la causa POR PASIVA, inexistencia de la relación laboral, de solidaridad o de vinculación entre CLINICA (sic) VIDA Y LA DEMANDANTE".

Los anteriores medios exceptivos se invocaron porque se consideró que la demandante no tuvo ningún vínculo de estirpe laboral o contractual, debido a que aquella reconoció y aceptó que las actividades que desplegó fueron en favor de la Unidad de Cuidados Críticos del Chocó y bajo tales circunstancias, existe una falta de legitimación en la causa por pasiva ya que con la Clínica no se verificó contrato alguno.

Aclara que la Unidad de Cuidados Críticos funciona dentro de las instalaciones de la Clínica Vida, prueba de ello es un contrato que suscribieron las dos, en el que esta última alquiló dicho lugar a la primera, quien paga un arriendo.

De igual manera, argumentó que la convocante pretende se le vincule solidariamente, pero no demuestra y menos prueba, en qué forma se debe dar curso a dicha figura, partiendo del hecho de que ella misma acepta y reconoce que su relación contractual medió con la Unidad de Cuidados Críticos del Chocó y en ningún momento con la Sociedad Médica Vida S.A.S, de ahí que no existe una sola prueba donde se demuestre que existe alguna solidaridad entre las aquí demandadas.

- **UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL CHOCÓ**

En oposición a los hechos y pretensiones de la demanda, propuso como excepciones las de INEXISTENCIA DE UN CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO (Oposición al despido injusto- Claridad del preaviso).

Como argumento de lo anterior, adujo que la terminación de la relación laboral acaeció por la expiración del plazo fijo pactado. En este orden argumenta que los contratos a término fijo son renovables indefinidamente,



según expresa autorización del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, de ahí que, no por ello, el convenio de esa naturaleza, se convierta en uno a término indefinido; dado que la contratación realizada de manera sucesiva y por un periodo no desvirtúa tal condición, así como tampoco lo transforma en un contrato de trabajo a término indefinido.

Esbozó que en este evento no se genera indemnización por despido injusto ya que se emitió un preaviso, el cual fue entregado a la demandante el 31 de agosto de 2019, indicándole que el contrato vencía el 30 de septiembre de 2019 y que la entidad se reservaba el derecho a renovar o no el mismo.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Como argumentos indicó el juzgado de conocimiento que la empresa demandada, desconoció el artículo 46 del CST, y de contera el principio a la estabilidad en el empleo, ya que de la certificación laboral, aportada con la demanda, se advierte que en el periodo comprendido entre el 1º de enero de 2016 hasta el 30 de septiembre de 2019, a la demandante se le realizaron 12 contratos, por términos inferiores a un año, de los cuales 9 se efectuaron por un periodo de 3 meses, generando, sin duda alguna, inestabilidad y zozobra en la trabajadora, ante la terminación pronta e inminente de su contrato de trabajo.

Además expuso que de acuerdo los planteamientos jurisprudenciales de la Sala de Casación Laboral, en su función interpretativa se ha indicado que La ley permite que una vinculación única y continua, si así lo acuerdan las partes, sea regulada por diferentes modalidades de duración del contrato de trabajo, aún sean celebrados sin interrupción, y que prevé la Ley que los contratos a término fijo se prorroguen automáticamente, si no se ha hecho oportunamente el respectivo preaviso; y aún en caso de que éste se hubiera formulado, nada impide para que se prescinda de él, y en lugar de que opere la prórroga se suscriba un nuevo convenio, sin solución de continuidad, pero también ha indicado, que esta libertad de elección, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores.



Con ese fundamento, tomando la certificación laboral militante en el expediente arguyó que a la actora se le vinculó a través de un contrato de trabajo a término fijo por un periodo inicial que se contabilizó desde el 1º de enero de 2016 hasta el 31 de marzo del 2016.

- Luego dicho convenio fue objeto de una primera renovación, entre el 1º de abril de 2016 hasta el 31 de diciembre del mismo año.
- Posteriormente se suscribió una segunda prórroga por el lapso del 1º de enero de 2017 hasta el 30 de marzo siguiente.
- Y finalmente se acordó una tercera renovación por el término del 1º de abril de 2017 al 30 de junio de la misma calenda.

Conforme ese marco, esbozó el fallador que el contrato debió prorrogarse por cuarta vez y de ahí en adelante por espacio de un año, esto es, entre el 1º de julio de 2017 hasta el 30 de junio 2018; luego entonces desde el 1º de julio de 2018 hasta el 30 de junio de 2019 y del 1º de julio de 2019 hasta el 30 de junio de 2020, ello en armonía con el numeral 2º del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

En esos términos puntuales estimó que en consideración a que a la demandante se le comunicó el día 31 de agosto de 2019, que su contrato iría hasta el 30 de septiembre de ese mismo año, cuando tal convenio se había prorrogado hasta el 30 de junio de 2020, se aprecia que la casual de expiración del plazo pactado alegado por la parte demandada, no ocurrió así, tornándose por tanto el despido de la demandante, en injusto, por lo que accedió a la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, correspondiente a 9 meses que es tiempo que faltaba para cumplir el plazo estipulado.

Asimismo negó la solicitud de pago de las prestaciones sociales, bajo el argumento que la demandante sólo tiene derecho a la indemnización en los términos antes referidos.

Luego precisó que no es viable acceder a la sanción moratoria, ya que no se acredita deuda alguna por salarios o prestaciones sociales.



Frente a la solidaridad, luego de reseñar el artículo 34 del Estatuto del Trabajo, afirmó que no es procedente extender la condena respecto a la empresa Sociedad Médica Vida S.A.S, comoquiera que no se acredita que dicha entidad sea la dueña o beneficiaria de la obra contratada, por el contrario, se evidencia un contrato de prestación de servicios entre estas dos, que tuvo por objeto la prestación de servicios de interdependencia de Hospitalización, Cirugía, Laboratorio Clínico, Servicio Farmacéutico, Servicio de gestión Pre Transfuncional, servicio de Imágenes Diagnósticas, de ambulancia básica y que de todos modos *"la Unidad de Servicios Críticos del Chocó contrata los servicios de la Sociedad Médica Vida S.A.S., para que ejecute con su personal esas actividades y en este punto no podría aplicarse o predicarse responsabilidad solidaria de quien funge como contratante de la Sociedad Médica Vida frente a la cual la accionante no tuvo ningún vínculo laboral, por esa razón se considera que esa pretensión no está llamada a prosperar."*

Con apego a dichos discernimientos resolvió:

"PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de inexistencia de responsabilidad solidaria propuesta por la SOCIEDAD MÉDICA VIDA S.A.S.

SEGUNDO: Declarar que la terminación del contrato de trabajo de la demandante LEICY ANDRADE MENDOZA por parte de la empresa UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL CHOCÓ S.A.S, se dio con ocasión a un despido injusto.

TERCERO: CONDENAR a la UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL CHOCÓ S.A.S a pagar a la señora LEICY ANDRADE MENDOZA la suma de veintidós millones quinientos veintiséis mil ciento noventa pesos (\$ 22.526.190), por concepto de indemnización por despido injusto, tal como se dijo en las consideraciones.

CUARTO: CONDENAR en costas a la parte demandada UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL CHOCÓ S.A.S.

QUINTO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda por lo dicho en precedencia."

V.APELACIÓN



La formuló el vocero judicial del extremo pasivo Unidad de Cuidados Críticos del Chocó, la cual sustentó en los siguientes términos:

Considera el apelante que según las disposiciones del numeral 2° del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, las prórrogas del contrato deben ser por periodos iguales o inferiores y si se observa la certificación laboral, mencionada en repetidas ocasiones por el juez de instancia, el primer contrato se realiza desde el 1° de enero hasta el 30 de marzo de 2016, por el periodo de 3 meses y el segundo del 1° de abril de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016, es decir 9 meses.

Por lo que, a su juicio, no se está frente a la prórroga del contrato, según las disposiciones del artículo 46, que establece que se podrá prorrogar el contrato sucesivamente hasta por tres periodos iguales o inferiores, la norma no habla de prórrogas superiores; lo que quiere decir entonces, que la primera renovación se causó en el contrato del 1° de enero 2017 al 30 de marzo de 2017; la segunda del 1° abril de 2017 al 30 de junio de 2017 y la tercera sería 1° de julio al 30 de septiembre. De ello se desprende que la próxima renovación vendría siendo a partir del 1° de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2018; y la otra por un año, era del 1° de octubre del 2018 al 30 de septiembre de 2019 y precisamente el 30 de agosto, con un espacio de 30 días antes, fue que se entregó el preaviso.

El recurso fue debidamente admitido, mediante proveído adiado el 29 de abril de 2021. Posteriormente, en cumplimiento del artículo 15 numeral 1° del Decreto Legislativo 806 de 2020, se corrió traslado a las partes por secretaría para que presentaran sus alegaciones. Dentro del término otorgado ninguno de los litigantes se pronunció al respecto.

VI. CONSIDERACIONES

1.- Es competente esta Sala para conocer el recurso de apelación impetrado por la parte accionada, al tenor de lo dispuesto en el artículo 15 literal B, numeral 1° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.



2.- Inicialmente cumple esbozar que en el presente evento no se discute que la actora se vinculó laboralmente con la empresa Unidad de Cuidados Críticos del Chocó en el cargo de enfermera profesional, a partir del 1º de enero de 2016 hasta el 30 de septiembre de 2019, bajo la modalidad de contrato a término fijo, cuya asignación salarial mensual era de \$2.502.910

3.- Atendiendo el remedio vertical incoado por la convocada Unidad de Cuidados Críticos del Chocó, debe dilucidar este Juez colegiado si la señora LEICY ANDRADE MENDOZA, tiene o no derecho al reconocimiento de la indemnización por despido injusto reclamada.

4.- Respecto al asunto referido, resulta oportuno traer a colación la disposición normativa, contenida en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo que contempla:

“CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 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.”

4.1.- Emerge de la anterior disposición que los contratos a término fijo, no pueden ser superiores a 3 años, pero son renovables indefinidamente, si antes de llegar el término no se avisa a la parte de su terminación, lo que deberá hacer



con una antelación no inferior a 30 días, so pena de prorrogarse por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

5.- En materia de libertad y autonomía contractual, la Corte Constitucional en Sentencia Sentencia C-016/98, memoró:

“ (...) La restricción de la autonomía de las partes para establecer las condiciones que regirán su relación laboral, no implica que ésta se anule por completo, pues en ejercicio de la misma y de la libertad contractual de las cuales son titulares, pueden alcanzar un acuerdo de voluntades que rijan una específica situación laboral, y optar para el efecto por una de las alternativas que prevé la ley, siempre y cuando tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público que rige ese tipo de relaciones, la cual como se anotó antes prevalece y se superpone a sus voluntades. Si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores. (...)”

6.- Por ese camino resalta ésta corporación que el contrato a término fijo es una modalidad contractual legalmente establecida por parte del legislador, razón por la cual, las partes gozan de plena libertad de escoger la forma de contrato que pretenden celebrar; por ello, se ha decantado jurisprudencialmente de manera reiterada que la terminación de esta modalidad de convenio, no siempre se traduce en un despido injusto que ataca los derechos laborales de quien culminó su labor conforme los preceptos contractuales establecidos. Partiendo del hecho de que las relaciones laborales o contractuales no son indefinidas, de ahí que, tanto el empleador como el trabajador, tienen libertad para ponerle fin de acuerdo a las



estipulaciones contractuales acordadas.

7.- Sobre la libertad y autonomía contractual la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado:

“La ley permite que una vinculación única y continua, si así lo acuerdan las partes, sea regulada por diferentes modalidades de duración del contrato de trabajo, aún sean celebrados sin interrupción.

La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores, - lo que no acontece en el sub – lite, - como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido.

No se requiere solución de continuidad para adoptar diferentes modalidades de contratación, máxime si con ello se asegura la permanencia de ingresos del trabajador.

De hecho la ley prevé que los contratos a término fijo se prorroguen automáticamente, si no se ha hecho oportunamente el respectivo preaviso; y aún en caso de que este se hubiera formulado, nada impide que se prescinda de él, y en lugar de que opere la prórroga se suscriba un nuevo contrato, sin solución de continuidad.

Para la Sala, la ley otorga a las partes la posibilidad de acogerse a diferentes modalidades de contratación, y todas ellas están amparadas por el principio de la estabilidad laboral, aún obre de manera diversa para cada una de ellas¹”.

7.1.- Emerge de manera palmaria del anterior precedente que las partes contratantes con plena libertad de elección pueden convenir las modalidades de

¹ SL 35.902 del 1º de diciembre de 2009

Portal Web Rama Judicial - Tribunal Superior de Quibdó-

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-quibdo>

Correo: tramiteclftsqdo@cendoj.ramajudicial.gov.co



duración del contrato, modificando el término inicial o el subsiguiente.

8.- Sin embargo esa figura no puede utilizarse para disminuir los derechos y garantías de la parte más débil de la relación contractual, que en éstos casos siempre es el trabajador, partiendo de que la legislación laboral consagra garantías mínimas a los derechos de los trabajadores, mismas que no pueden ser desconocidas a la luz del artículo 25 de nuestra Carta Magna, el que precisa claramente que *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."*

9.- De otro lado, téngase presente que el art. 61 del CST señala que el contrato de trabajo puede terminar entre otros, por muerte del trabajador, mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado.

9.1.- Cuando se trata de este último evento, exige el artículo 46 ibídem que el empleador le debe expresar al trabajador su intención de no renovarle el contrato, lo que deberá hacer con una antelación no menor de 30 días al vencimiento del mismo.

9.2.- Ahora, de manifestar el trabajador que fue terminado su contrato sin justa causa, como en este preciso caso ocurre, tiene la carga de probar éste únicamente el despido², y le corresponderá al empleador la demostración de la justa causa para exonerarse del pago de la indemnización que prevé el artículo 64 de la codificación laboral cuya cuantificación dependerá del tipo de contrato, pues cada uno fija unas pautas diferentes para ello.

9.3.- De ser a término fijo el convenio, la indemnización se calculará teniendo en cuenta el valor de los salarios correspondientes al tiempo que le faltaba para cumplir el plazo estipulado en el contrato.

²CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.



10.- Descendiendo al asunto sometido a consideración, se avizora que el Juzgador de primer nivel, con fundamento en la certificación laboral aportada por la parte accionada -Unidad de Cuidados Críticos del Chocó-, apuntaló que el acuerdo contractual celebrado por ésta y la actora se extendió desde 1º de enero de 2016 al 30 de septiembre de 2019, mediante la continua contratación a término fijo por periodos nunca superiores al año, de manera que en sujeción al parágrafo 2º del artículo 46 del C.S.T., subrogado por el 3º de la Ley 50 de 1990, de dicho imperio legal se tiene que, a partir del 30 de junio de 2017, fecha en que venció la tercera prórroga sucesiva del contrato, este debió extenderse por un año, concluyéndose que siendo a término definido el contrato de labor vencía el 30 de junio de 2018, pero luego se prorrogó por otro año o sea del 1º de julio de 2018 al 30 de junio de 2019 y finalmente se renovó del 1º de julio de 2019 al 30 de junio de 2020, empero la terminación de la relación sucedió el 30 de septiembre de 2019 obedeciendo a la decisión de la empleadora de vencimiento del contrato, el cual de cara a la normatividad enunciada no acaecía dicho día, resultando de contera la unilateralidad e injustificación de la finalización del vínculo que los ató.

11.- La accionada apelante pretende se supere el criterio anotado bajo el entendido que la norma citada, refiere a que las prórrogas deben ser por periodos iguales o inferiores, cuando el contrato es inferior a un año, por lo que a su juicio como el primer convenio se pactó desde el 1º de enero de 2016 al 30 marzo de 2016 y el segundo del 1º de abril hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, para el 2017 no se estaría hablando de renovación si no del inicio de una nueva contratación, pues la norma habla de periodos iguales o inferiores.

11.1.- Ante el planteamiento de la pasiva, previamente es menester puntualizar que el arreglo contractual deviene de la clara manifestación de la voluntad de las partes, por lo que se acoge la volatilidad de aquellas para llevar a cabo una contratación laboral a término fijo, modificando la duración del término inicial al subsiguiente, previsión que lo es en aras del respeto de ese pacto de los litigantes, y que, ante la inminencia de una desvinculación se torna como una figura de la legislación laboral y el carácter conmutativo y sinalagmático de un acuerdo de labor subordinada.



11.2.- En efecto, si bien es cierto que los acuerdos contractuales tienen el peso de la voluntad de quienes los suscriben, igualmente es cierto que tal ejercicio de la autonomía se regla sustantivamente persiguiendo proteger las condiciones mínimas del trabajador, no siendo por ello valido el argumento sobre libre acuerdo contractual que contravenga una clara disposición legal.

12.- Respecto al motivo de disenso de la accionada -Unidad de Cuidados Críticos del Chocó- sobre el inicio de una nueva contratación más no de una renovación para el año 2017, tal súplica no logra salir adelante ya que el numeral 2° del artículo 46 del C.S.T., subrogado por el 3° de la Ley 50/90 parte de un lapso que limita a un año, y es sobre tal periodo que enmarca a igual o inferior las tres prorrogas que refiere como antecedentes a la que indefectiblemente no podrá ser inferior a un año.

12.1.- Aunado a lo reseñado, podemos ver nítidamente que para este caso, la relación contractual no fue interrumpida, pues las prórrogas se ejecutaron dentro de un mismo contrato de trabajo que no de forma aislada o independiente y la señora LEICY ANDRADE MENDOZA, laboró para la empleadora UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL CHOCÓ desde el 1° de enero de 2016 hasta el 30 de septiembre del año 2019, en calidad de enfermera profesional, por ello teniendo en cuenta la autonomía contractual de que gozan las partes no podría esta Sala desconocer el primer contrato suscrito entre los intervinientes en este asunto, y las renovaciones que de el pactaron los contratantes, porque sería tanto como ignorar que la actora prestó su fuerza de trabajo en este tiempo, partiendo del hecho que no hubo ninguna variación en el objeto contractual desarrollado para dicha calenda. Nótese que la jurisprudencia establece que se puede iniciar un nuevo contrato cuando se habla de otro objeto contractual en este caso estamos frente al mismo.

12.2.- En plena consonancia con lo antedicho resulta oportuno, dar a conocer lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL814-2018 que sobre el particular precisó:



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

La jurisprudencia de esta Sala tiene enseñado que, en casos de la firma de varios contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para establecer la unidad de la relación laboral, ya que es bien conocido que, no pocas veces, las empresas han adoptado estas prácticas llevadas por el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Ilustra rememorar lo dicho por esta Sala al respecto en la sentencia 37435 del 15 de marzo de 2011.

"No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otra 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.(...)".

12.3.- Resulta claro entonces que no se pueden utilizar las modalidades contractuales para vulnerar los derechos laborales de la reclamante, pues es claro que el derecho al trabajo debe ser garantizado; no quiere decir ello, que el contrato a término fijo se convierte en perpetuo, es solo que su terminación debe ser completamente legal y ajustada a derecho.

13.- Ahora bien, teniendo en cuenta la certificación laboral extendida por la Gerente de la Unidad de Cuidados Críticos del Chocó que fue aportada con



el libelo introductorio y la conclusión que extrajo el Juzgador de instancia frente a la situación fáctica comparada con la norma, habrá de prohijarse la sentencia de primera instancia, por cuanto la interpretación efectuada por el *aquo*, para contabilizar las fechas de renovación del contrato fueron establecidas por éste de forma legal, partiendo de que la relación laboral se mantuvo en el tiempo desde el 1º de enero de 2016, luego entonces fue renovado por primera vez desde el 1º de abril de 2016 al 31 de diciembre de 2016, luego por segunda a partir del 1º de enero de 2017 al 30 de marzo de 2017 y en tercera ocasión del 1º de abril de 2017 al 30 de junio de esta anualidad; significa lo anterior, que la prórroga del 1º de julio de 2017 al 30 de octubre que suscribieron las partes debió ser por un año, es decir del 1º de julio de 2017 al 30 de junio de 2018, acto seguido del 1º de julio de 2018 al 30 de junio del año 2019 y finalmente del 1º de julio de 2019 al 30 de junio de 2020; sin embargo el preaviso se entregó el 31 de agosto de 2019 disponiendo la terminación a partir del 30 de septiembre de 2019, cuando ya se había prorrogado el término, de ahí que tal y como lo indicó el operador judicial cognoscente, el contrato finalizó sin justa causa, por lo que la demandante debe ser indemnizada por los nueve meses que faltaron para la culminación de su contrato laboral.

14.- En este orden de ideas, como deviene acertada la decisión de primera instancia habrá de confirmarse el fallo materia de impugnación.

VII. DECISIÓN

A mérito de lo expuesto, la Sala Única de decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Quibdó, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. Confirmar la sentencia número 10 del 9 de febrero de 2021 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Quibdó, por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

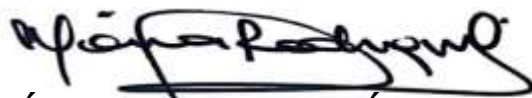


SEGUNDO. Sin costas en esta instancia.

TERCERO: Devolver el proceso al Juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

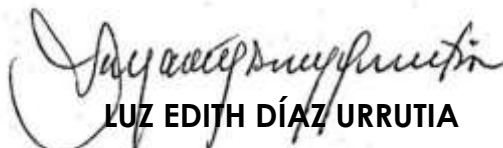
Los Magistrados³,



MÓNICA PATRICIA RODRÍGUEZ ORTEGA



JHON ROGER LÓPEZ GARTNER



LUZ EDITH DÍAZ URRUTIA

Firmado Por:

Monica Patricia Rodriguez Ortega

Magistrada

Sala Única

³ Firma de los Magistrados escaneada conforme a las directrices trazadas en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y por el Consejo Superior de la Judicatura en el Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020.



Tribunal Superior De Quibdo - Choco

Jhon Roger Lopez Gartner
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco

Luz Edith Diaz Urrutia
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 3 Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

aa2ab992a8a8d41bd8fee8a118a18d6ddfeb5d1b50333dabd09447f63120ba9c

Documento generado en 23/09/2021 11:47:40 a. m.

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>