



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**Magistrada ponente**

**SL1747-2023**

**Radicación n.º 94479**

**Acta 25**

Bogotá D.C., dieciocho (18) de julio de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por la **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A.S. -REFICAR S.A.S.-**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena el 30 de julio de 2021, en el proceso que instauró en su contra **SIMÓN CASTILLA ALMEIDA**.

## **I. ANTECEDENTES**

Simón Castilla Almeida demandó a la Refinería de Cartagena S.A.S. (en adelante Reficar S.A.S.), con el fin de que se le condenara al pago de la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, equivalente al valor de los salarios faltantes para

cumplir el plazo estipulado y el 80% del bono de retención pactado entre las partes.

Fundamentó sus peticiones, en que se vinculó a la demandada, como inspector QAQC, a través de un vínculo a término fijo, a partir del 19 de septiembre de 2012, cuya fecha de vencimiento inicial era el 18 de septiembre de 2013 y se prorrogó hasta el mismo día y mes de 2014.

Explicó que este fue terminado por Reficar S.A.S. el 18 de septiembre de 2014, previo envío de una comunicación que recibió el 1º de agosto del mismo año.

Dijo que su salario mensual integral a la fecha de contratación fue de \$15.897.000 y al final \$17.684.700; que, por decisión de la junta directiva de la sociedad, se le ofreció un bono de retención, cuyo propósito era incentivar su continuidad y permanencia en la empresa, hasta la finalización del proyecto de expansión de la refinería, esto es el 31 de diciembre de 2015 o a la culminación de las labores para las que fue contratado. Añadió que su valor se fijó en \$63.664.920, de los cuales recibió \$12.732.984, que correspondían al 20% del total acordado, el 30 de junio de 2014, fecha en que este se suscribió.

Afirmó que, una vez celebrado el acuerdo, se cambió la naturaleza contractual, pasando de término fijo a «*duración de la obra*», la cual llegaría a su fin el 31 de diciembre de 2015 y como terminó el 18 de septiembre de 2014, sin que hubiera concluido el proyecto, la demandada le adeudaba por

concepto de indemnización la suma de \$272.344.380, equivalente al valor de los salarios faltantes hasta el 31 de diciembre de 2015, además del saldo del 80% del valor del bono de retención, por \$50.931.936, cantidades que deberían indexarse.

Al dar respuesta a la demanda, la entidad se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó los relacionados con la suscripción y prórrogas del contrato de trabajo a término fijo, el cargo desempeñado y los salarios devengados. También admitió que el valor del bono ascendía a \$63.664.920 y que el demandante se acogió voluntariamente a la propuesta de la empresa, recibiendo el pago del 20% el día 30 de junio de 2014. Negó los demás.

Dijo que, con el acuerdo de retención celebrado entre las partes, no se cambió la naturaleza jurídica del contrato inicialmente suscrito a término fijo, y para fundamentar su tesis trajo a colación la cláusula primera, en la que se estableció que el trabajador,

[...] deberá laborar para REFICAR, de manera continua e ininterrumpida, hasta la ocurrencia del primero de los siguientes eventos:

- i) Fecha en que sus labores al interior del proyecto para las que fue contratado hayan finalizado o no se necesitan, a criterio exclusivo de la empresa, ●
- ii) El 31 de diciembre de 2015.

Explicó que el elemento que identificaba a los contratos por duración de la obra, «[...] consiste en que se debe señalar de manera precisa el objeto del servicio contratado, es decir,

*se debe indicar expresamente la labor u obra de que se trate, cosa que no aconteció en el Acuerdo».*

Agregó que si la intención de la empresa hubiera sido ampliara su duración, como lo hizo frente a otros trabajadores, habría acudido al mismo otrosí que suscribieron quienes así lo hicieron. Lo mismo hubiera ocurrido con la variación de la naturaleza del vínculo.

Manifestó que en los contratos por duración de la obra no había lugar para preavisos, ni tampoco para aplicar la teoría de aquellos sucesivos de trabajo, criterio que apoyó en lo dicho por esta Sala en la sentencia CSJ SL, 3 de julio de 1997, radicación 9312, de la cual transcribió algunos apartes. En adición a ello, explicó las características propias de los que son a término fijo y las diferencias de unos y otros.

En su defensa propuso las excepciones de falta de causa para demandar, buena fe, prescripción, compensación, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa, inexistencia de las obligaciones demandadas, caducidad de la acción y *«carencia de supuestos fácticos y de derecho para pedir indemnizaciones y condenas»*.

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

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena, mediante fallo del 20 de mayo de 2015, resolvió:

**PRIMERO: DECLARENSE** (sic) **parcialmente** probadas las excepciones de fondo de FALTA DE CAUSA PARA DEMANDAR,

BUENA FE, COMPENSACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO, ENRIQUECIMIENTO SIN JUSTA CAUSA, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS, interpuestas por la demandada, dados los resultados del proceso.

**SEGUNDO: CONDENAR** a la demandada REFINERÍA DE CARTAGENA S.A. a pagar al demandante SIMÓN CASTILLA ALMEIDA, [...], la suma de \$50'931.936, correspondiente a la proporción del 80% del bono de retención a que tiene derecho, conforme las consideraciones de la sentencia.

**TERCERO: ABSOLVER A LA DEMANDADA** de las demás pretensiones de la demanda.

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió fallo, el 30 de julio de 2021, en el que dispuso:

**PRIMERO: REVOCAR** los numerales primero y tercero de la parte resolutive de la sentencia de fecha el 19 de julio de 2019 (sic) proferida por el Juzgado Séptimo (sic) Laboral del Circuito de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral promovido por SIMÓN CASTILLA ALMEIDA contra REFICAR S.A., de conformidad con la motivación que antecede. En su lugar: **CONDENAR** a REFICAR S.A., a pagar una vez en firme el fallo de primera instancia, al demandante SIMÓN CASTILLA ALMEIDA, la suma de DOSCIENTOS SETENTA Y DOS MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS SETENTA PESOS (\$272.933.870,00), por concepto de indemnización por terminación unilateral e injusta del ligamen contractual laboral. Ésta suma deberá indexarse hasta el momento del pago efectivo.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** los restantes numerales de la parte resolutive de dicha sentencia.

En su decisión, el Tribunal planteó como problemas jurídicos determinar:

- (i) Si en el presente caso el Acuerdo de Retención celebrado el 30 de junio de 2014, ofrecido el día 19 mismo mes y año, tuvo la virtualidad de mutar la contratación de termino fijo,

a contrato por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada,

- (ii) Y si el pago del bono debía ser proporcional o total.

Como respuesta al primer cuestionamiento, dijo, que ella era positiva y para explicarlo, empezó por recordar lo siguiente:

Para arrojar torrentes de luz sobre este caso, propedéuticamente empezaremos por memorar que el contrato de trabajo en el sistema del Código descansa, entre otros, en estos tres (3) principios fundantes, el primero, engastado en el artículo 13, sobre mínimo de derechos y garantías, el segundo, en el artículo 14, sobre carácter de orden público de las disposiciones que regulan el trabajo humano, e irrenunciabilidad, el tercero, en el artículo 16, sobre efecto general Inmediato de las normas laborales.

No obstante, el contrato de trabajo, como todo contrato, tiene su alcáliga en el Código Civil y también se somete a su Imperio.

Luego de ello, citó la providencia mediante la cual puso fin a la segunda instancia, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Belisario Barrios González contra Blastingmar, con radicación 13001-31-05-008-2014-00129-02, en donde anotó:

El contrato de trabajo, como cualquier otro contrato, nace a la vida jurídica desde el momento de su celebración, esto es desde la data en que los contratantes expresan de manera libre y espontánea su consentimiento libre de vicios.

En el Código Civil colombiano, igual que en todos los códigos civiles románicos, la principal fuente de las obligaciones es el contrato (art. 1494); el contrato es un acto por el cual las partes se obligan a realizar en favor de la otra una prestación consistente en dar, hacer o no hacer alguna cosa (art. 1495); el contrato es bilateral cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente (art. 1496); el contrato es oneroso cuando tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno en beneficio del otro (art. 1497); el contrato oneroso es conmutativo, cuando cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a lo que la otra

parte debe dar o hacer a su vez (art. 1498). El contrato es real cuando, para que sea perfecto, es necesaria la entrega de la cosa a que se refiere; es solemne cuando está sujeto a la observancia de ciertas formalidades especiales, de manera que sin ellas no produce ningún efecto civil; y es consensual cuando se perfecciona por el solo consentimiento (art. 1500). Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario: 1) que sea legalmente capaz; 2) que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio; 3) que recaiga sobre un objeto lícito; 4) que tenga una causa lícita (art. 1502). Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales (art. 1602).

Conforme con lo anterior el contrato de trabajo es fuente de obligaciones, es consensual, bilateral, oneroso y conmutativo, de tracto sucesivo, obligándose el trabajador a prestarle al empleador un servicio personal, y éste a pagar en contraprestación un salario; y como todo contrato válidamente celebrado es ley para las partes contratantes. (Las subrayas no son del texto original).

Pero además de lo colacionado en este precedente de Sala, la misma obra establece en su artículo 1603 que los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por ley pertenecen a ella; y a efectos de interpretar los contratos, el artículo 1618 dice que conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras, y el 1620, que el sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno, y el 1621, que en aquellos casos en que no apareciere voluntad contraria, deberá estarse a la interpretación que mejor cuadre con la naturaleza del contrato, y el 1624, que no pudiendo aplicarse ninguna de las reglas precedentes de interpretación, se interpretarán las cláusulas ambiguas a favor del deudor. Pero las cláusulas ambiguas que hayan sido extendidas o dictadas por una de las partes, sea acreedora o deudora, se interpretarán contra ella, siempre que la ambigüedad provenga de la falta de una explicación que haya debido darse por ella. (Hemos resaltado con subrayas).

Enseguida, transcribió algunos apartes de las cláusulas primera, segunda y tercera del acuerdo de retención, suscrito el 30 de junio de 2014 y explicó las razones por las cuales estimó que se cambió la modalidad contractual, de término fijo a duración de la obra o labor contratada, así:

Primero, porque el contrato laboral es consensual y constituye ley para las partes contratantes (1500 y 1602 del CC), es decir basta el consentimiento para su perfeccionamiento, no está sometido a fórmulas sacramentales ni requiere de un otrosí para cambiar su modalidad como lo alega la opositora. Además, lo dispuesto en él obliga a empleador y trabajador dado que el Acuerdo de Retención hace parte del contrato laboral, es el contrato mismo.

Segundo, el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe y obliga a los que en él se expresa (1603). Y, en este caso, el Acuerdo de Retención es "expresión" del contrato y por ende obliga.

Tercero, conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras (1618). En este caso quedó claro, conforme se estipuló en la cláusula primera, que el bono de retención tenía como propósito que el trabajador continuara y permaneciera en la empresa hasta la culminación de sus funciones y/o del proyecto. Así lo reconoció el representante legal de REFICAR al absolver posiciones (respuesta a la primera pregunta del interrogatorio de parte que le formuló su contraparte), esto es, que el objeto del bono de retención era evitar que al momento en que terminara el contrato el trabajador se fuera (y la terminación era la fecha de vencimiento (18 septiembre de 2014). Y más adelante agregó, que era para impedir la fuga del cerebro. Y en relación con la pregunta al respecto señaló: si, se modificó el contrato en el sentido de que no se fuera.

En este punto, citó y transcribió apartes de la sentencia CSJ SL, 7 abril 1995, radicación 7243 y continuó:

Cuarto, oigamos el artículo 1624 del C.C., según el cual no pudiendo aplicarse ninguna de las reglas precedentes de interpretación, se interpretarán las cláusulas ambiguas a favor del deudor. Pero las cláusulas ambiguas que hayan sido extendidas o dictadas por una de las partes, sea acreedora o deudora, se interpretarán contra ella, siempre que la ambigüedad provenga de la falta de una explicación que haya debido darse por ella.

Manifestó que este punto era crucial en la discusión, pues el segundo aparte de la cláusula primera incluía alternativamente dos exigencias para que el trabajador



obtuviera el bono en un 100%, (i) que laborara de manera continua e ininterrumpida hasta la fecha en que las actividades para las que fue contratado hubieran finalizado o no se necesitaran, a criterio exclusivo de la empresa o (ii) hacerlo hasta el 31 de diciembre de 2015.

Sostuvo, entonces, que ella era ambigua, en la parte correspondiente al numeral (i), porque si bien quedó al arbitrio de la empresa fijar esa fecha, no pudo establecerse en el expediente ni la demandada dio parámetros determinables para ello.

Tal vacío, a su juicio, no podía ser soportado válidamente por el trabajador «[...] *al socaire de “a criterio exclusivo de la empresa”, porque la finalización de labores o necesidad de estas corresponden a variables perfectamente verificables*», máxime si el mismo representante legal en su interrogatorio aceptó que las actividades para las que fue contratado continuaron en el tiempo.

Afirmó que como el bono fue ofrecido, extendido, dictado por Reficar S.A.S. (folios 10 y 122), y faltaron explicaciones al respecto, el aparte citado de la cláusula primera se interpretaría en su contra. Al no poderse aplicar, «[...] *operará únicamente el aparte (ii) de ese aparte, esto es, 31 de diciembre de 2015*».

Por las anteriores razones, aseguró que sí se modificó el contrato, debiendo ser extendido hasta el 31 de diciembre de 2015, según el querer del propio empleador.

Añadió explicaciones sobre los «*actos de habla*», citando a John Searle y John L. Austin y remata indicando que cuando a un trabajador se le pide que conserve su puesto, que se mantenga en él, antes del vencimiento del plazo fijo, incluso antes del preaviso, y acepta, se le está cambiando la modalidad contractual, porque el derecho como acto de habla transforma la realidad contractual, quedando clara la intención de permanencia.

En torno al segundo cuestionamiento, afirmó que la respuesta también era positiva, pues debía pagarse en su totalidad, porque no se dieron las condiciones para su pérdida y, además, porque quedó establecido que el contrato debió terminar el 15 de diciembre de 2015.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por la entidad demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver en los términos en que fue presentado y conforme a las limitaciones y alcances del recurso extraordinario.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la recurrente que la Corte case totalmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, se revoque en su totalidad la proferida por el juez y, en su lugar, se le absuelva de todas las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, replicados, que se estudian y resuelven conjuntamente, no sólo porque se dirigen por la misma vía y contienen una proposición jurídica semejante, sino porque presentan argumentos similares y complementarios.

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la violación indirecta de la ley, por aplicación indebida del artículo 1602 del Código Civil y 196 del Código General del Proceso (violación medio), que condujo a la aplicación indebida del 46, 61 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aduce que el error evidente de hecho consiste en *«Dar por probado, sin estarlo, que con la suscripción del acuerdo de retención suscrito el 30 de junio de 2014, se modificó el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre el demandante y la demandada»*.

Afirma que este fue producto de la mala apreciación de la respuesta al interrogatorio de parte del representante legal de Reficar S.A.S. (audiencia del 20 de mayo de 2015, minuto 33:26) y del acuerdo de retención de fecha 30 de junio de 2014 (folios 117 y siguientes).

Para la demostración, en primer lugar, cita la parte de la sentencia en la que el Tribunal asegura que el representante legal confesó la modificación del contrato y

manifiesta que conforme al artículo 196 del Código General del Proceso, deberá aceptarse con las aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho aceptado, excepto cuando exista prueba que las desvirtúe.

Se ocupa, entonces, de transcribir la respuesta, en torno a la pregunta relacionada con la modificación del contrato, en la que contestó: *«[...] sí lo modificó en cuanto a que le concedió al señor Simón Castilla un estímulo económico si permanecía al servicio, si no se iba, si no se retiraba de Reficar, en ese sentido con el aspecto remuneratorio consistió en una modificación al contrato».*

De esa forma, el Tribunal escuchó sólo parcialmente el contenido de la respuesta, que de ninguna manera resulta siendo una confesión.

Luego explica:

2. Derivado de esos errores de apreciación del interrogatorio de parte del representante legal, el Tribunal terminó aplicando de manera indebida el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, al confundir dos modalidades de terminación diferentes, y a su vez el artículo 46 ibidem en relación con las condiciones de finalización y no prórroga del contrato a término fijo.

3. El contrato a término fijo, puede tener vocación de continuidad más allá del plazo inicialmente pactado y por eso tiene legalmente establecido una prórroga automática consagrada en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, de manera que si el empleador establecía un beneficio económico y el contrato continuaba vigente al 31 de diciembre de 2015, no se estaban cambiando las condiciones pactadas entre las partes respecto de la modalidad contractual, porque al contrato a término fijo le corresponde, por ley, una condición de prórroga automática, es decir que si el empleador guarda silencio, el contrato se va a seguir prorrogando de manera automática, en este caso, hasta el 18 de septiembre de 2015, por lo tanto el

acuerdo suscrito no modificó las condiciones pactadas entre las partes, porque por vía de prórroga automática el contrato podía exceder el término que se estaba ejecutando hasta ese momento que era hasta el 18 de septiembre de 2014.

Basta con leer de manera desprevenida el acuerdo suscrito entre las partes, para concluir que de manera alguna contiene acuerdos o cláusulas que modificaran aspectos diferentes al de otorgar un beneficio económico si el contrato continuaba vigente en unas fechas determinadas.

Indica que la respuesta tampoco permite inferir que la intención fuera la de pactar un nuevo término de vigencia, sino la de evitar una de las modalidades de terminación del contrato de trabajo previstas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que era la renuncia.

Por ello, en la cláusula tercera se establece expresamente como causal de devolución del bono la justa causa de despido, de forma tal que el acuerdo solo tiene por objeto afectar temas económicos relacionados con causales de terminación del contrato sujetas a la voluntad o actuación del trabajador, lo que excluye cualquier relación con aquellas sujetas al término fijo.

Sostiene que la valoración probatoria del Tribunal acerca de la intención de la suscripción del otrosí se encuentra con una *«[...] dificultad argumentativa evidente, manifiesta e infranqueable y es que si la intención de las partes fuese la de ampliar el término de vigencia del contrato a término fijo no necesitaban suscribir un nuevo acuerdo»*, pues bastaba con su silencio para que el contrato se prorrogara de manera automática, de conformidad con el

artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, hasta el 18 de septiembre de 2015.

Así mismo, precisa que la primera condición prevista en el inciso segundo de la cláusula primera del acuerdo, deja a salvo la posibilidad de no prorrogar la vigencia del contrato de trabajo, y ello no es abusivo por la sencilla razón de que la propia ley, en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, así lo permite, cuando el servicio para el que fue contratado el trabajador a término fijo ya no es necesario.

Afirma que el acuerdo de retención era claro y expreso en señalar que el contrato podía no llegar a tener vigencia hasta el final del proyecto, y en ese sentido podía finalizar con anterioridad, en la medida que el empleador lo considerara necesario, y por eso fue que este no se prorrogó en los términos de la norma arriba indicada.

De esa forma, las partes dejaron expresamente reglado el sentido y alcance del acuerdo en su cláusula primera que se denomina objeto, pues allí consignaron de manera clara que el objetivo era entregar unos beneficios salariales, atendiendo simplemente a la duración del contrato.

Por último, esgrime que,

7. Esta defensa no desconoce la amplitud interpretativa que el artículo 61 del CST le otorga al Juez para la valoración de las pruebas, pero por supuesto esas facultades no le permiten al Juez desatender el sentido literal expresamente pactado por las partes con el pretexto de auscultar una supuesta intencionalidad diferente a la plasmada en el acuerdo.

Uno de los criterios a que se refiere el artículo 61 del CST que se debe tener en cuenta el Juez para la valoración de las pruebas es el de las máximas de la experiencia y la lectura propuesta llevaría entonces al absurdo de pensar que en empresas en las que se reconocen beneficios no salariales atados a la antigüedad del trabajador y que claramente propenden a que se reduzcan los índices de rotación de personal como por ejemplo los bonos quinquenales supondrían una tácita modificación de las modalidades de todos los contratos hasta la fecha de agotamiento del quinquenio porque la intención es que el trabajador permanezca 5 años al servicio del empleador a fin de causar esa bonificación.

8. Tan claro es que el acuerdo de retención no modificó el término de vigencia del contrato inicialmente pactado, que le permitía al empleador terminar el contrato sin justa causa y liquidar en ese caso de manera proporcional el bono de retención; así lo establece expresamente el parágrafo primero de la cláusula tercera del acuerdo, la cual permite al empleador tomar la decisión de finalizar el contrato en cualquier momento.

## **VII. CARGO SEGUNDO**

Denuncia la violación indirecta de la ley, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 28, 61 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo y 1602 del Código Civil.

Atribuye al Tribunal los siguientes errores evidentes de hecho:

1. Dar por probado sin estarlo que la proporción de tiempo transcurrido entre el 01 de julio de 2014 y el 18 de septiembre de 2014 corresponde al 80% del período de tiempo entre el 01 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2015.
2. No dar por probado estándolo que el parágrafo primero de la cláusula tercera del acuerdo de retención, esto es, [...], establece reglas proporcionales a la liquidación del bono de retención en caso de despido sin justa causa.

Le endilga al Tribunal haber apreciado incorrectamente el acuerdo de retención de fecha 30 de junio de 2014 (folios 117 y siguientes).

Para fundamentarlo, explica inicialmente las razones por las cuales el juez reconoció la inexistencia de un despido sin justa causa, decisión revocada por el Tribunal al considerar que existió un cambio en la modalidad contractual, que pasó a ser de término fijo a duración de la obra y, por tanto, terminó sin justa causa.

Agrega que, si esa fue su interpretación, debió dar aplicación al párrafo primero de la cláusula tercera del acuerdo de retención, que establece:

“(...) PARÁGRAFO PRIMERO. - Si el contrato de trabajo termina antes del 31 de diciembre de 2015, o antes de finalizar las causas que le dieron origen a la contratación por decisión unilateral e injustificada de REFICAR, el Bono de Retención se reconocerá de manera proporcional al tiempo laborado entre el 01 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2015, al que serán imputables las sumas que le hubieran sido canceladas en junio y diciembre de 2014. En todo caso, en el evento en que el valor del Bono de Retención calculado conforme a lo aquí previsto resulte inferior a aquello que le hubiera sido cancelado al Empleado en junio y diciembre de 2014, éste no deberá devolver suma alguna a REFICAR por este concepto (...)”

Y remata explicando el alcance del párrafo, para lo cual expone:

Así las cosas, se tiene que el anterior párrafo se aplica de la siguiente manera:

- El párrafo primero de la cláusula tercera del acuerdo de retención aplica siempre que el contrato finalice de manera unilateral e injusta.



- Se reconoce el 100% del bono al 31 de diciembre de 2015, o antes si las labores del proyecto para el que fue contratado ya han finalizado, a criterio de la empresa.
- El bono en caso de terminación del contrato de trabajo sin justa causa se reconocerá de manera proporcional al tiempo laborado entre el 01 de junio de 2014 y el 31 de diciembre de 2015, calculándose la proporción sobre el 100% del bono pactado inicialmente.
- Si el valor calculado proporcional resulta ser inferior a lo cancelado en junio y diciembre de 2014, el trabajador no deberá devolver suma alguna.

En ese sentido, la cláusula le era aplicable al trabajador así:

- El 30 de junio de 2014, se reconoció y pagó al actor la suma de \$12.732.984, equivalentes al 20% del valor pactado en cláusula segunda del acuerdo de retención; y así se dio por probado en ambas instancias.
- El trabajador estuvo vinculado hasta el 18 de septiembre de 2014. El actor laboró 78 días entre el 01 de julio de 2014 y el 18 de septiembre de 2014.
- Conforme al párrafo primero de la cláusula tercera del acuerdo de retención, la proporción del bono se establece de conformidad con el número de días laborados entre el 01 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2015, equivalentes a 541 días.

Así las cosas, al realizar una regla de tres simple, conforme lo expuesto hasta aquí, se tiene que si por 541 días trabajados se debía cancelar al actor el valor de \$63.664.920, por 78 días efectivamente laborados por el actor, entonces le correspondía una suma equivalente a \$9.179.046 (14,4%), lo que lleva a concluir que con el pago realizado de \$12.732.984, se cubrió la proporción de la suma del bono establecido en el acuerdo de retención a que tenía derecho el demandante, sin que deba devolver concepto alguno a mi representada, aun cuando se haya cancelado de más \$3.553.938.

En conclusión, la tesis adoptada por el Tribunal en la que señala: "(...) De manera simple fluye de las anteriores consideraciones que el bono debe ser pagado en su totalidad porque el contrato debió llegar hasta el 31 de diciembre de 2015 .)" resulta desacertada, en tanto que las partes de manera válida y eficaz acordaron al suscribir el acuerdo de retención, la manera y los tiempos en los que se reconocería el bono allí pactado; señalando unas condiciones específicas de liquidación si el contrato terminaba por despido; así pues resulta inequitativo e injusto que se considere que el contrato terminó por despido sin justa causa para efectos de ordenar la indemnización por despido, pero se adopte una tesis diferente para efectos de aplicar las condiciones de liquidación del bono relativas a esa forma de desvinculación.

## VIII. RÉPLICA

Asegura el replicante Simón Castilla Almeida, que la sentencia recurrida goza de la presunción de acierto y legalidad, de modo que para desvirtuarla se impone la carga de argumentar suficientemente la equivocación del Tribunal.

Insiste en la confesión de la sociedad demandada, por conducto de su representante legal, quien respondió que el acuerdo perseguía que aquellas personas que tenían unos niveles de experticia importante, no muy comunes en el mercado, no abandonaran el proyecto en su fase final. Además, que el objetivo era entusiasmarlos para que se quedaran un tiempo más y para que al momento en que se terminara su contrato no se fueran.

Explica, con fundamento en la cláusula relativa a la forma de pago del bono, que la intención del acuerdo era retener a los trabajadores hasta el 31 de diciembre de 2015, pues por ello su mayor porcentaje (50%) se pagaría en esa fecha.

## IX. CONSIDERACIONES

Aunque los cargos fueron propuestos por la vía de los hechos, no hay discusión que, **(i)** entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo, cuya vigencia inicial empezó el 19 de septiembre de 2012; **(ii)** tal convenio se prorrogó en dos ocasiones por el mismo plazo inicialmente acordado, esto es, por un año cada una; **(iii)** las partes

suscribieron, el 30 de junio de 2014, un acuerdo de retención cuyo valor podría ascender hasta \$63.664.920, siempre que el trabajador laborara de manera continua e ininterrumpida para Reficar S.A.S., hasta la ocurrencia del primero de los siguientes eventos: **a)** fecha en que sus labores al interior del proyecto para las que fue contratado hayan finalizado o no se necesiten, a criterio exclusivo de la empresa o **b)** el 31 de diciembre de 2015 y **(iv)** a la expiración del último plazo, el 18 de septiembre de 2014, el empleador comunicó al trabajador su voluntad de no prorrogar el contrato, recibida el 1º de agosto de 2014.

Así, lo primero que debe definir la Sala, es si se equivocó el Tribunal al considerar que el contrato de trabajo a término fijo mutó a uno por duración de la obra o labor. Luego, deberá analizarse si incurrió en error al confirmar la condena impuesta por el juez, relacionada con el pago restante del 80% del bono de retención.

Para resolver la primera de las cuestiones planteadas, vale memorar la sentencia CSJ SL4936-2021, en la que frente a las particularidades propias de los contratos sometidos a plazo y aquellos sujetos a una condición, la Sala aclaró lo siguiente:

*Tal como lo dispone el artículo 45 del CST «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».*

Cuando se pacta por duración de la obra, ha reiterado esta Corporación que no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o

labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida (CSJ SL2176-2017, CSJ SL2600-2018); es decir, en oposición a lo discutido por la censura, la naturaleza de la labor es solo uno de los criterios que permiten establecer este tipo de contratación, por duración de la obra o labor, pero no es exclusivo ni excluyente, como lo pretende hacer ver en la sustentación de los cargos, ni las funciones a desempeñar tienen la virtualidad de restarle validez al acuerdo; empero, claro está que, si el contrato se pactó por tiempo determinado, con un plazo o fecha de finalización cierta e incondicionada, mas no simplemente posible o probable, según lo dispuesto en la norma en cita, y en concordancia con lo establecido en el art. 46 *ídem*, será en verdad uno a término fijo.

En el presente asunto, y como atrás se advirtió, no existe discusión frente a la naturaleza «*inicial*» del contrato, pues a folios 110 a 116 del cuaderno de primera instancia se encuentra el «*Contrato Individual de Trabajo a término fijo con salario integral para cargos de dirección, manejo y confianza*», suscrito el 19 de septiembre de 2012 y con una vigencia igual a un año, esto es, hasta el 18 de septiembre de 2013.

Y aunque no hay prueba alguna sobre la intención de prorrogar el contrato, cierto es, como lo afirma la recurrente, se dio la ampliación automática por un término igual al inicialmente pactado, máxime en vínculos cuyo término es igual o superior a un año, eventos en que no se aplica la restricción de cambios prevista para los de duración menor a un año, que como se sabe está limitada a tres, pues a partir de la cuarta sólo se podrá por un año y así sucesivamente.

En esa línea, se advierte que el contrato a término fijo se prorrogó automáticamente hasta el 18 de septiembre de 2014, fecha en que terminó por la causa legal prevista en el

literal c) del artículo 5º de la Ley 50 de 1990, que subrogó al 61 del Código Sustantivo del Trabajo, pues de ello da cuenta la comunicación de folio 123, suscrita por la gerente de talento humano de Reficar S.A.S. el 1º de agosto de 2014, la cual fue recibida por el demandante en la misma fecha.

Como el Tribunal afirma que, con el acuerdo de retención suscrito el 30 de junio de 2014, se cambió la naturaleza contractual, pasando a ser uno por obra o labor contratada, cuya fecha de finalización era el 31 de diciembre de 2015, pues consideró ambigua la expresión del punto (i) de la cláusula primera, es necesario recordar que lo dispuesto es lo siguiente:

#### PRIMERA.- OBJETO

REFICAR, de manera unilateral, libre y espontánea, por una única vez y con el propósito de incentivar la continuidad y permanencia laboral del Empleado en REFICAR hasta la culminación de sus funciones y/o del proyecto de expansión y modernización de la Refinería de Cartagena (en adelante el "Proyecto") y con base en la decisión adoptada en la junta directiva del mes de marzo de 2014, ha decidido ofrecerle un bono de retención que, de cumplirse con las condiciones estipuladas en el presente Acuerdo de Retención, podrá ascender a un monto máximo de Sesenta y Tres Millones Seiscientos Sesenta y Cuatro Mil Novecientos Veinte Pesos Colombianos (\$63.664.920) (en adelante, el "Bono de Retención").

Para hacerse acreedor a la totalidad del Bono de Retención, el Empleado reconoce y acepta que éste deberá laborar para REFICAR, de manera continua e ininterrumpida, hasta la ocurrencia del primero de los siguientes eventos: (i) fecha en que sus labores al interior del Proyecto para las que fue contratado hayan finalizado o no se necesitan, a criterio exclusivo de la empresa; o (ii) 31 de diciembre de 2015.

Para la Sala, la cláusula no ofrece ambigüedad, pues se entiende que el bono de retención se obtendría si el trabajador laboraba de manera continua e ininterrumpida

hasta que ocurriera uno de los dos eventos condicionantes, vale decir, que terminaran las labores para las que fue contratado, o no se necesitaran, a criterio exclusivo de la empresa, o cuando llegara el 31 de diciembre de 2015.

En el proceso se constató que, al finalizar legalmente el contrato celebrado entre las partes, por vencimiento del plazo acordado, el mensaje subyacente era que la empresa ya no necesitaba de las labores del demandante, motivo suficiente para obtener el bono, pero exiguo para considerar que operaba la mutación contractual que critica acertadamente la recurrente.

Y es que como se dijo en la sentencia que atrás se citó, *«[...] si el contrato se pactó por tiempo determinado, con un plazo o fecha de finalización cierta e incondicionada, mas no simplemente posible o probable, según lo dispuesto en la norma en cita, y en concordancia con lo establecido en el art. 46 ídem, será en verdad uno a término fijo».*

Tal interpretación no riñe con lo que esta Corporación ha señalado en sentencias tales como la CSJ SL2600-2018, en la cual se sostuvo:

La Corte coincide con el casacionista en que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado.

Sin embargo, la circunstancia natural de que deba existir una convención, so pena de que el contrato de trabajo se reputé a tiempo indefinido, no significa que el pacto celebrado en tal sentido no pueda demostrarse mediante otros elementos de

convicción e inclusive, no pueda derivarse de la naturaleza de esa actividad.

Así como en el derecho laboral prima la regla general de la libertad de forma para el nacimiento de los actos jurídicos, a la par, también prevalece un principio general de libertad probatoria, el cual se relativiza solo cuando la ley establece una formalidad ad probationem. Al respecto, el artículo 54 del Código Sustantivo del Trabajo señala que tanto «la existencia» como las «condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios».

Nuevamente, en el caso del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, la ley no impone la prueba del acto jurídico a través de un medio probatorio específico, de tal suerte que su existencia puede establecerse a través de cualquier elemento de convicción. A ello vale agregar que incluso el legislador permite inferir una estipulación en tal sentido de «la naturaleza de la labor contratada», esto es, de las características de la actividad contratada.

[...]

Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado.

En el caso se observa que, si bien el segundo condicionante para tener derecho al bono de retención era que llegara la fecha del 31 de diciembre de 2015, ello no puede significar que las partes acordaron cambiar la modalidad contractual que las vinculaba, primero, porque la comunicación de preaviso entregada con posterioridad a la suscripción del acuerdo, hizo evidente que la empresa seguía convencida de estar atada por un contrato sometido a un plazo y no a una condición, y segundo, porque de la naturaleza de la actividad desarrollada por el demandante no

se desprendía de manera «*incontestable*», que la labor o la obra estuviera delimitada e identificada claramente.

Aún más, argumentar la existencia de un contrato por obra o labor determinada, a partir de la afirmación de que el mismo termina el 31 de diciembre de 2015, resulta ser un contrasentido, porque si tiene una fecha de expiración y no una delimitación clara y comprensible de la actividad determinada, obviamente estaría clasificado como sometido a un plazo y no a una condición, que es como se caracterizan tales convenios.

Basta agregar que no se observa en la declaración de parte rendida por el representante legal, la confesión a que alude el sentenciador, pues tal como lo sostiene la recurrente, nunca admitió que se estuviera cambiando la modalidad del contrato, aunque reconoció, con las aclaraciones y explicaciones del caso, que se modificó en cuanto se concedió un estímulo económico por permanecer al frente de las labores.

Esa afirmación, no puede dar lugar a entender que se admitió el cambio de naturaleza contractual, pues está limitada al reconocimiento de una retribución económica especial, pero originada dentro del mismo esquema contractual de término fijo que escogieron las partes para la regulación de sus relaciones laborales.

Sobre el contrato a término fijo y su renovación, esto explicó la Corte en la sentencia CSJ SL5262-2021:



Pues bien, debe iniciar la Corte por recordar que está previsto que el empleador goza de libertad 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. Y, la vinculación de los trabajadores a través de contrato a término fijo goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, desarrolla y termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST (CSJ SL3535-2015).

Señala además la Corporación que se trata de una modalidad a través de la cual se contrata al trabajador por un tiempo determinado y estipulado previamente en el contrato el cual, se sujeta a los precisos límites normativos, de modo que, si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015).

Es así como la naturaleza del contrato a término fijo no cambia por el hecho de que se prorrogue varias veces, (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034); y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (entre otras, ver las siguientes sentencias CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636; CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190; CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502, SL15610 de 2016).

De otra parte, también ha dicho la jurisprudencia que tal y como lo señaló el juez de apelaciones se trata de una modalidad contractual que la misma Corte Constitucional ha encontrado ajustada a la Constitución (CSJ SL15610- 2016).

Dado que el contrato que unió a las partes siempre tuvo la naturaleza de estar sometido a un plazo, resulta evidente el error del Tribunal, por considerar que tuvo una mutación a contrato por obra o labor determinada y que habiendo sido terminado de forma injusta, generaba el pago de una indemnización.

En este aspecto, entonces, la acusación sale adelante, razón por la cual se casará la sentencia.

Para resolver el segundo aspecto, vale decir, si incurrió en error el Tribunal al confirmar la condena impuesta por el juez, relacionada con el pago restante del 80% del bono de retención, dado que a la fecha de suscripción del acuerdo recibió un abono equivalente al 20%, debe recordarse que el párrafo primero de la cláusula tercera del acuerdo señala:

PARÁGRAFO PRIMERO. - Si el contrato de trabajo termina antes del 31 de diciembre de 2015, o antes de finalizar las causas que le dieron origen a la contratación por decisión unilateral e injustificada de REFICAR, el Bono de Retención se reconocerá de manera proporcional al tiempo laborado entre el 01 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2015, al que serán imputables las sumas que le hubieran sido canceladas en junio y diciembre de 2014. En todo caso, en el evento en que el valor del Bono de Retención calculado conforme a lo aquí previsto resulte inferior a aquello que le hubiera sido cancelado al Empleado en junio y diciembre de 2014, éste no deberá devolver suma alguna a REFICAR por este concepto.

Esa cláusula, a juicio de la Sala, no puede interpretarse aisladamente de la parte final de la primera, que contiene el objeto contractual en los siguientes términos:

Para hacerse acreedor a la totalidad del Bono de Retención, el Empleado reconoce y acepta que éste deberá laborar para REFICAR, de manera continua e ininterrumpida, hasta la ocurrencia del primero de los siguientes eventos: (i) fecha en que sus labores al interior del Proyecto para las que fue contratado hayan finalizado o no se necesitan, a criterio exclusivo de la empresa; o (ii) 31 de diciembre de 2015.

Indudablemente, para hacerse acreedor de la totalidad del bono, se debía trabajar continua e ininterrumpidamente, como lo hizo el demandante, hasta que ocurrió el primero de los eventos señalados en la norma, es decir, cuando la

empresa decidió no renovar su contrato de trabajo, bien porque las labores contratadas al interior del proyecto habían finalizado o porque ya no era necesario contar con ellas.

El párrafo primero de la cláusula tercera, si bien en principio parece sugerir una contradicción frente a la cláusula primera, en realidad no la genera en el caso particular, porque al descartarse que el contrato hubiera terminado por la segunda razón prevista en esta última norma, vale decir, que hubiera llegado el 31 de diciembre de 2015, la única condición para que se liquidara proporcionalmente el bono, era que Reficar S.A.S. comunicara la decisión unilateral e injusta de terminación del contrato, aspecto que no se demostró en el asunto.

Al contrario, lo que sí quedó comprobado, es que el vínculo laboral terminó por la expiración del plazo fijo pactado, lo que descarta de plano la existencia de una terminación unilateral e injusta, pues aquella se respalda en lo previsto por el literal c) del artículo 5º de la Ley 50 de 1990, al que ya se hizo referencia en párrafos anteriores.

Siendo así, no incurrió el Tribunal en el error evidente de hecho desarrollado en el segundo ataque.

Sin costas en el recurso extraordinario, por cuanto la acusación resultó parcialmente exitosa.

## **X. SENTENCIA DE INSTANCIA**

Las consideraciones expuestas en la sede extraordinaria son suficientes para argumentar la instancia, toda vez que el recurso de apelación interpuesto por la empresa estuvo relacionado única y exclusivamente con la aparente desestimación del juez, del parágrafo primero de la cláusula tercera del acuerdo de retención, norma que, al ser analizada conjuntamente con la cláusula primera, muestra que la decisión de condenar al pago de la totalidad de bono, estuvo correctamente fundada.

Por su parte, el recurso de alzada del demandante reclamó el pago de la indemnización por terminación injusta del contrato de trabajo, considerando que equivalía a los salarios comprendidos entre la fecha de terminación del vínculo y el 31 de diciembre de 2015, data en que expiraba el contrato por obra o labor determinada.

Sin embargo, como se explicó, no se configuró la mutación contractual que reclama el demandante, lo que conduce a la confirmación del fallo de primera instancia.

Sin costas en la segunda instancia.

## **XI. 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 dictada el treinta (30) de julio de dos mil veintiuno (2021) por el Tribunal Superior del Distrito Judicial

de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **SIMÓN CASTILLA ALMEIDA** contra la **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A.S. -REFICAR S.A.S.-**, en cuanto que reconoció la indemnización por terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo.

Sin costas por lo explicado en la parte motiva.

En sede de instancia, **CONFIRMA** la sentencia proferida el 20 de mayo de 2015, por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena.

Sin costas de segunda instancia.

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

  
**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

  
**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

  
**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**  
**Salva voto**



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

## **SALVAMENTO DE VOTO**

**Ref.: Simón Castilla Almeida Vs. REFICAR S.A.S. – Rad. 94479.  
M.P. Ana María Muñoz Segura.**

Con todo respeto por la posición mayoritaria, paso a exponer las razones que me llevaron a distanciarme, de lo decidido en el presente asunto.

Realmente se equivocó el Tribunal cuando concluyó que el contrato de trabajo celebrado entre las partes, cambió a uno *por obra o labor contratada*, y yerra, porque dicho nexo mantuvo su duración finita, esta nunca mutó a la mencionada modalidad, pues, lo cierto es que, demandante y demandada, acordaron el 30 de junio de 2014 extender el plazo del nexo a término fijo que los unía, tal como lo admite la Corte en el proveído del que me alejo, hasta que ocurrieran las siguientes circunstancias: **i)** que las labores para las que fue contratado el trabajador hubieren finalizado o estas no se necesitaren, ora, **ii)** que llegara el 31 de diciembre de 2015.

De allí, que la expiración del último plazo acordado (18 de septiembre de 2014) –en este caso con las prorrogas verificadas–, ya no era tal, sino, las advertidas en precedencia, por ende, al finiquitar el empleador en una data

distinta a estas (una condicional y otra fija), indudablemente incurrió en un despido injusto, generador de la indemnización del artículo 64 del CST, que, finalmente es lo que pretende el actor.

Debo advertir que la demandada no demostró que el proyecto hubiere finalizado o ya no necesitaban al demandante (amén de que nunca alegó ello para la terminación del contrato), y mucho menos había llegado el 31 de diciembre de 2015.

Así, la Sala no debió casar la sentencia impugnada por la demandada.

En estos términos dejo plasmada mi inconformidad.



**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**  
Magistrado