



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán**

**Expediente No. 25899 31 05 001 2023 00100 01**

María Victoria Ruiz de Prado vs. Parroquia de Santa Lucía de Chía.

Bogotá D. C., veintidós (22) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por la demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 1º de diciembre de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

**Sentencia**

**Antecedentes**

**1. Demanda.** María Victoria Ruiz de Prado, mediante apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral contra la Parroquia de Santa Lucía de Chía, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el 1º de octubre de 2014 al 30 de septiembre de 2021, el cual culminó por causas imputables al empleador; en consecuencia solicita el pago de la suma de \$4.524.268 correspondiente al 50% del salario mínimo mensual vigente dejado de percibir desde el 1º de diciembre de 2020 al 30 de septiembre de 2021; la indemnización por despido sin justa causa \$4.542.630 equivalentes a 30 días de salario por el primer año y 120 días adicionales por los siguientes 6 años restantes que perduró la relación laboral; indexación, indemnización del art. 65 del CST y las costas.

Como supuesto fáctico de lo pretendido manifestó en síntesis que se vinculó a la demandada para desempeñar el cargo de sacristán, mediante contrato de trabajo a término fijo a 6 meses, el cual fue prorrogado sucesivamente convirtiéndose así en indefinido; que siempre le cancelaron el salario mínimo legal; que la pasiva decidió terminar el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa aduciendo la no prórroga de este por vencimiento del término estipulado.



Refiere que como consecuencia de la declaratoria de emergencia económica, social y ecológica derivada de la pandemia COVID-19, el 23 de mayo del 2020 las partes acordaron la reducción de la jornada laboral a medio tiempo; refiere que una vez se normalizan las actividades religiosas todos los empleados de la parroquia fueron reintegrados a las condiciones normales de trabajo, excepto a la demandante, quien hasta la terminación del contrato de trabajo solo laboró medio tiempo.

La demanda se admitió el 20 de abril de 2023.

**2. Contestación de la demanda.** la demandada contestó con oposición a las pretensiones de la demanda, pero aceptó la existencia de la relación laboral, los extremos temporales, el cargo y el salario; no obstante manifestó: *“la demandante fue vinculada mediante contrato laboral a término fijo inferior a un (1) año, por el término de 6 meses, del 1 de octubre del 2014, terminando su primer periodo el 31 de marzo del 2015, tal como lo establece el contrato individual de trabajo suscrito y anexo como prueba al presente escrito; asimismo, la tercera prórroga del contrato se surtió el 30 de septiembre del año 2016, momento en el cual y cumpliendo con lo establecido en el ordenamiento jurídico laboral colombiano, se renovó el contrato bajo las mismas condiciones a partir del 10 de septiembre del 2016 por periodo de un año, vinculación que se mantuvo hasta el 30 de septiembre del año 2021, notificando el preaviso legal el 25 de agosto del mismo año... Ahora bien, teniendo en cuenta el contexto real de la demandante, la demanda presenta en términos generales una argumentación dirigida al reconocimiento de un contrato laboral a término indefinido inexistente, así como el reconocimiento de salarios e indemnizaciones que no son llamadas a prosperar por cuanto mi representada no tiene deuda alguna con la demandada y tampoco vulneró el debido proceso para la terminación del contrato laboral a término fijo que nos compete para el caso concreto. En ese orden de ideas, si bien es cierto que el ordenamiento jurídico laboral colombiano establece para los trabajadores que están vinculados bajo contratos a término fijo y que se encuentran en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna de las circunstancias especiales tales como sujeto pre-pensional, embarazo, enfermedad, patología, entre otros, se puede llegar a perder la posibilidad de terminar el contrato en el tiempo pactado y en consecuencia, el empleador debe garantizar al trabajador la estabilidad laboral asegurando las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, o las circunstancias específicas, garantizando así su mínimo vital. Asimismo, es importante tener en cuenta que esta posible estabilidad laboral no tiene el alcance de modificar las modalidades del contrato pasando de término fijo a indefinido como lo pretende el libelista...”*

En su defensa propuso como medios exceptivos los que denominó: inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, demanda temeraria y mala fe de la demandante.

**3. Sentencia de primera instancia.**



La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la sentencia proferida el 1º de diciembre de 2023, resolvió absolver a la demandada de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra, condenó en costas a la demandante.

**4. Recurso de apelación de la parte demandante.** Inconforme con la decisión la demandante presentó recurso de apelación, que sustentó en los siguientes términos:

*“(..)” Su señoría manifiesto que interpongo recurso de apelación en contra de la sentencia de aquí preferida, toda vez que lo decidido va en contra de lo que está probado y de lo que se ha decidido en varias jurisprudencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Es del caso manifestar que en ningún momento la parte demandada y la parte demandante hicieron una suscripción de que el contrato de trabajo fuera a término de 1 año, como equivocadamente se dijo en la sentencia y por este motivo, al no accederse a las pretensiones de la demanda, se está quebrantando las normas legales. Paso a sustentar el recurso del recurso de apelación interpuesto de la siguiente manera, se niegan las pretensiones de la demanda, básicamente determinando que el contrato de trabajo suscrito entre las partes inicialmente en término de 6 meses, al vencimiento de las 3 prórrogas se tornó en un contrato igualmente a término fijo por término de 1 año, con lo cual, conserva su naturaleza y que solamente puede cambiar la naturaleza de contrato a término fijo a contrato a término indefinido, a través de un acuerdo entre las partes, empleado y empleador. Al respecto, manifiesto que no es esto cierto, en la medida en que si no hay una manifestación expresa entre las partes donde conste que el contrato ya no será de 6 meses, en el caso concreto, sino que será de 1 año, hace que este este contrato se transforme en contrato a término indefinido, por lo cual la sentencia que aquí se profiere debe ser revocada para acceder a las pretensiones de la demanda, negando la prosperidad de las excepciones que se han formulado en contra de las pretensiones de la demanda. De conformidad con el artículo 46 CST y reformado por la ley 50 de 1990 en su artículo 3º, este se establece claramente que el contrato de trabajo puede ser modificado, perdón, que el contrato de trabajo a término fijo se transforma en indefinido en los siguientes casos: Cuando es inferior a 1 año; segundo, cuando el término fijo supera los 3 años; y tercero, por disposición de las partes. Aquí reitero, el término de trabajo, perdón, el término del contrato de trabajo inicial fue de 6 meses, y nunca se manifestó entre las partes contratantes, que se transformaba en un contrato fijo a 1 año. Razón por la cual, sin este requisito, se transforma en un contrato a término indefinido...”*

**5. Alegatos de conclusión.** En el término de traslado las partes presentaron alegaciones de segunda instancia manifestando lo siguiente:

**5.1. La demandante** incluye nuevos aspectos en los alegatos de conclusión concerniente al pago deficitario del salario y la indemnización del art. 65; temas que no serán objeto de discusión en esta instancia, como quiera que nada se dijo al respecto cuando se sustentó el recurso de apelación en primer grado; en ese orden de ideas, atendiendo al principio de consonancia establecido en el artículo 66-A solo se verificará si el contrato de trabajo muto de termino fijo a indefinido, y sus



consecuenciales, de ser el caso. Por lo demás, se ratificó en lo expuesto en su medio de impugnación.

**5.2. La demandada** solicita se confirme la decisión de primer grado.

**6. Problema (s) jurídico (s) a resolver.** Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde resolver el siguiente problema jurídico: ¿Cuál fue la modalidad contractual de índole laboral que existió entre las partes? Dependiendo de lo que resulte analizar la viabilidad de acceder a la indemnización por despido injusto.

**7. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).**

De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

**8. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es).** Código Sustantivo de Trabajo arts. 22 a 24; Código Procesal del Trabajo arts. 60 y 61; Código General del Proceso arts. 164 y 167.

### Consideraciones

Pasa entonces el Tribunal a resolver los problemas jurídicos planteados, así:

Como ya se mencionó en los antecedentes de esta sentencia, la Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra.

Motivó lo decidido en que: *“El trabajador suscribió un contrato a término fijo inferior a 1 año que de acuerdo con el artículo 46 del CST, está específicamente arreglado, nótese como en acuerdo con el numeral segundo del mencionado artículo, se indica lo siguiente “No obstante, si el término fijo es inferior a 1 año, inicialmente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por 3 periodos iguales o inferiores, al cabo de los cual el término de renovación no podrá ser inferior a 1 año y así sucesivamente”. ¿Qué quiere ello decir? Que un contrato de trabajo que sea suscrito a término fijo y que así lo han acordado las partes, no cambia su naturaleza, no pasa a ser a término indefinido como se pretende acá y cómo se indica en la demanda o también se reforzó en la en las alegaciones de la parte demandante. La razón es que la voluntad de las partes fue definir el tiempo de contratación. ¿Qué ocurrió acá? Aquí se suscribió el contrato a para empezar a ser ejecutado a partir del 01 de octubre del año 2014, por lo que a partir de abril se dio la primera prórroga, luego, en octubre de ese correspondiente año, ya sería año 2015, se presenta una segunda prórroga que finalizaba en abril del año 2016, donde volviere y se prorrogó por un tiempo igual y finalizando esta prórroga a partir de octubre del año 2016, a partir de ese momento puede decirse entonces que*



*empezó a tener un efecto este contrato de 1 año calendario, esto en razón a la norma, pues la norma indica que la renovación, no podrá ser inferior a 1 año y así sucesivamente para todos los efectos, la demandante tuvo un contrato a término fijo de 1 año al en virtud de las prórrogas que se dieron, ahora, ¿qué ocurrió? Acá se discute por parte de la que demandante y así lo expresa en su interrogatorio de parte que la obligaron a firmar el otrosí, pero ya se indicó, no hay vicios del consentimiento (error, fuerza o dolo), y también que la obligaron a firmar una carta de renuncia”*

Por su parte la demandante insiste en que, en el presente casó el contrato a término fijo mutó a uno indefinido.

A propósito, el art. 46, al tenor reza: *“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... 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...”*

Al respecto la jurisprudencia laboral tiene dicho lo siguiente: *“Al margen de lo anterior, cabe agregar que la postura del Tribunal en relación a que los contratos de trabajo a término fijo, mantienen su modalidad con independencia de las sucesivas prórrogas que se susciten en el tiempo, sin que pueda considerarse por ello la mutación a un contrato de término indefinido, coincide con el criterio de la Sala de Casación Laboral, que en relación a este específico tema, en providencia CSJ SL, 19 nov. 2008, rad. 34106...”* (SL3663-2021, entre muchas).

En el presente caso es claro que las partes suscribieron un contrato de trabajo inferior a un año a seis meses a partir del 1º de octubre de 2014 y hasta el 31 de marzo de 2015 (fls. 25 a 28 PDF 05), ese contrato se prorrogó automáticamente en tres oportunidades: 1. de abril a septiembre de 2015, 2. de octubre de 2015 a marzo de 2016, y 3. de abril a septiembre de 2016; a partir de octubre de 2016 el término de renovación se incrementó a un año y así continuó hasta septiembre de 2021 cuando finalmente terminó (fl. 37 ib).

En este caso en particular no existe prueba de que las partes hubiesen cambiado la modalidad contractual o estipulado que el contrato de trabajo a partir de la tercera prórroga mutaba a uno indefinido; acá lo que ocurrió es que las prórrogas se dieron de manera automática, aceptadas por ambas partes, sin que se haga necesario que a partir de la culminación de la tercera prórroga, las partes tengan que acordar por escrito que la modalidad contractual será a un año, eso opera de inmediato por potestad legal (art. 46 CST).

No sobra decir que a la demandante el 25 de agosto de 2021, le informaron que su contrato a término fijo no se renovarían, culminando el 30 de septiembre siguiente,



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

circunstancia que cumple con la finalidad de la norma laboral, respetándose todas las garantías fundamentales del derecho del trabajo, y por lo tanto el finiquito del contrato devino en una causa legal, esto es la expiración del plazo fijo pactado conforme lo establece el literal c del numeral 1º del art. 61 del CST; sin que se hagan necesarias mayores argumentaciones.

Por consiguiente, dadas las resultas del primer jurídico planteado, por sustracción de materia no es dable entrar a efectuar alguna ponderación sobre el despido injustificado, ya que se repite, la relación laboral culminó por una causa legal.

Así quedan estudiados y resueltos los puntos de apelación.

Costas a cargo de la demandante por perder su recurso, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.300.000.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**Resuelve:**

**Primero: Confirmar** la sentencia apelada, acorde con lo aquí considerado.

**Segundo:** Costas a cargo de la demandante, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.300.000.

**Tercero:** En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

**Notifíquese y cúmplase,**

  
**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada

  
**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado

  
**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado