



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA LABORAL**

**Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz**

Acta número: 015

Audiencia número: 171

En Santiago de Cali, a los once (11) días del mes de mayo de dos mil veintitrés (2023), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, ALVARO MUÑOZ AFANADOR y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificatorio del artículo 82 del CPL y SS, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación de la sentencia número 228 del 12 de julio de 2021 proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por YOVANNA PATRICIA ZAMORA CANO contra el CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A.

Las partes no presentaron alegatos de conclusión ante esta instancia judicial. A continuación, se emite la siguiente

**SENTENCIA No. 0149**

Pretende la demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo que rigió entre las partes a término fijo inferior a un año, desde el 12 de septiembre de 2019 y se prorrogó hasta el 11 de septiembre de 2021, terminado por decisión unilateral de la demandada, sin realizar válidamente notificación o preaviso y sin el pago de la correspondiente indemnización.



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL**

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
YOVANNA PATRICIA ZAMORA CANO  
VS. CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00079-01

Solicita, además, que se declare ineficaz esa terminación del contrato, porque se violó el derecho de la actora a una estabilidad relativa en su empleo como lo dispone el artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo, debido a que las presuntas notificaciones de que los mismo no serán renovado, que fueron enviadas o elaboradas el mismo día en que se firmó el contrato inicial y los mismos días en que se informaba que se prorrogaba el contrato laboral por tres meses más.

Reclama el pago de la indemnización por el tiempo que faltaba para cumplirse el plazo estipulado, valor que solicita sea cancelado debidamente indexado.

En sustento de esas peticiones, anuncia la demandante que celebró contrato de trabajo a término fijo de tres meses, con la sociedad CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A. para desempeñar el cargo de Auditor Médico, desde el 12 de septiembre de 2019, cuya terminación fue avisada por la entidad demandada de manera verbal y definitiva el 14 de agosto de 2020, cuando ese contrato ya había tenido varias prórrogas y vencía la última el 11 de septiembre de 2020.

Que la entidad demandada tiene por costumbre entregar una comunicación el mismo día en que se firma el contrato, en el que anuncia que éste no será renovado.

Que el salario devengado era de \$6.088.00, de acuerdo con la liquidación de prestaciones sociales.

Que el cargo de Auditor Médico no ha desaparecido al interior de la demandada, razón por la cual la promotora de esta acción tiene derecho a que le sea renovado ese contrato por lo menos por otro período.

**TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL**

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
YOVANNA PATRICIA ZAMORA CANO  
VS. CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00079-01

La entidad demandada al dar respuesta a la acción a través de apoderado judicial se opone a las pretensiones porque a la demandante le fueron cancelados todos los emolumentos ciertos e indiscutibles de manera oportuna. Aceptando la existencia del contrato de trabajo a término fijo, donde se surtieron las respectivas prórrogas y se hizo el correspondiente preaviso. En su defensa formula las excepciones de mérito que denominó: carencia de acción, de causa y de derecho, prescripción, caducidad, pago, compensación, buena fe y la innominada.

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.**

El proceso se dirime con sentencia, mediante la cual la operadora judicial decide declarar no probadas las excepciones propuestas, condena a la entidad demandada a reconocer y pagar a la demandante la suma de \$73.056.000 por concepto de indemnización por despido injusto prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual deberá pagarse de manera indexada desde la fecha de terminación del contrato hasta el día en que se efectuó el pago.

Para arribar a esa conclusión la A quo, establece que se acredita el contrato laboral a término fijo y para su terminación se debe avisar a la otra que no se prorrogará, aviso que debe hacerse 30 días antes de su terminación. Que, de acuerdo con la prueba testimonial, la costumbre de la demandada era que con la firma del contrato fijo se entregaba el aviso de no prorroga. Considerando la operadora judicial que es situación a todas luces no es contraria a la ley, pero se debe interpretar que el día en que vencía el contrato, éste se terminaba y no se prorrogaba, como lo hizo la demandada, por lo tanto, se debe entender que ese preaviso presentado con el contrato no surtió efectos, ni se puede hacer renovación con efectos retroactivos, por lo tanto, se debe entender que el contrato de trabajo se prorrogó, porque no se puede revocar lo que está vencido. Que cuando se le hace una llamada a la actora el 13 de agosto de 2020 informándole sobre la terminación del contrato, pero éste se encontraba renovado, porque se debió hacer ese preaviso era el 10 de agosto de 2020. Considerando que la entidad demanda utilizó la ley a su conveniencia, olvidando que el trabajador tiene derecho y garantías mínimas, que, si bien no tiene perpetuidad en el trabajo, sino derecho a que su contrato se termine de conformidad con la ley. Concluyendo que ese contrato se prorrogó por tres veces, donde la siguiente prórroga ya era de un año, donde se terminó por causal no imputable al trabajador



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
YOVANNA PATRICIA ZAMORA CANO  
VS. CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00079-01

que genera la indemnización por despido injusto que establece el artículo 64 del CST, por lo tanto, se debe por ese concepto el equivalente a un año de salarios.

### RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado de la parte demandada formula el recurso de alzada, persiguiendo la revocatoria, argumentando que se ha dado cumplimiento a la ley en este caso, porque los preavisos se dieron y se le informaron a la actora, considerando que en el proveído de primera instancia se están desconociendo éstos.

### TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

De conformidad con los argumentos expuestos al formular el recurso de apelación, corresponde a esta Sala de Decisión determinar si el contrato de trabajo a término fijo que rigió entre las partes, fue debidamente preavisado que conlleve a la exoneración de la indemnización por despido injusto.

Para darle solución a la controversia planteada la Sala parte de la literalidad de las normas sustantivas del trabajo, sobre los contratos laborales, el primero de ese articulado es el 45 que dispone:

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

El artículo 46 de esa misma obra consagra:

*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*



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
YOVANNA PATRICIA ZAMORA CANO  
VS. CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00079-01

*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.*

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

El contrato de trabajo a término fijo puede ser renovado una vez haya expirado el término de duración pactado en los términos del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, y esa renovación puede consensuada o automática., como en reiterados pronunciamientos se ha referido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre ellas la del radicado 51828 de 2018, SL 1064 de 2018 y SL 2796 de 2022, en la última de las citadas, se expuso:

*“Como lo dijo el juez colegiado, la autonomía de la voluntad de las partes en la celebración de los contratos de trabajo se encuentra limitada por las normas laborales contenidas tanto en la Constitución como en su desarrollo legislativo, las cuales, por ser de orden público, no son disponibles por las partes, como lo prevé expresamente el art. 14 del CST, concordante con el art. 16 del CC.*

*Sin embargo, en lo que corresponde al meollo del asunto, la Sala considera que, del artículo 46 del CST, objeto de estudio, no se desprende que las partes tengan prohibido acordar, al mismo tiempo de la fijación del término inicial del contrato, una prórroga del término fijo pactado, lo cual fue lo que sucedió en el caso de autos. Inclusive, dicho precepto reconoce a las partes la potestad de renovar el contrato indefinidamente (previsión que fue declarada exequible mediante sentencia CC C-588-95) y establece que, si las partes no deciden preavisarlo con una antelación no inferior a 30 días, opera la renovación automática por un período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.”*

Descendiendo al caso que nos ocupa, al pdf 03 se incorporó copia del contrato de trabajo pactado entre la señora Yovanna Patricia Zamora Cano y el Centro Médico Imbanaco de Cali S.A. el que se estipuló que la duración sería de 3 meses, fecha de iniciación 12 de septiembre de 2019 y vencía el 11 de diciembre de esa anualidad.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
YOVANNA PATRICIA ZAMORA CANO  
VS. CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00079-01

Igualmente hace parte de ese material probatorio una comunicación dirigida a la actora el 12 de diciembre de 2019, en la que se anota como referencia: “cláusula adicional al contrato de trabajo del 12 de septiembre de 2019”. Cuyo contenido es el siguiente: *“Las partes de mutuo acuerdo convienen en prorrogar el contrato de trabajo por tres (3) meses más del 12 de diciembre de 2019 al 11 de marzo de 2020”*

El mismo 12 de diciembre de 2019, el Gerente de Gestión Humana al servicio de la demandada, envía otra comunicación a la actora, con referencia: “preaviso de no renovación” y con el siguiente texto: *“En los términos de ley nos permitimos manifestarle que su contrato individual a término fijo inferior a un año vence el día 11 de marzo de 2020 y no será renovado”*.

De acuerdo con la prueba documental citada, se concluye hasta el momento, que el contrato a término fijo que inició el 12 de septiembre de 2019, cuya duración fue pactada por 3 meses, se renovó de manera expresa, a su vencimiento, hasta el 11 de marzo de 2020 y el día 12 de diciembre de 2019 cuando se anuncia su prórroga, también se da el preaviso de no renovación, lo que permite entender que ese contrato tuvo una vigencia de 6 meses, se utilizó debidamente el preaviso porque el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo impone la obligación de preavisar con 30 días de anticipación, porque de lo contrario el contrato se prórroga automáticamente.

Pero al continuar con la lectura de las comunicaciones, encontramos que el 30 de marzo de 2020, se envía comunicación de prórroga del contrato por 3 meses más y se refiere al contrato del 12 de marzo de 2020. De acuerdo con ese documento, la parte pasiva de la litis, omite la ley, porque para el 30 de marzo de 2020, el contrato inicial ya estaba surtiendo la segunda prórroga, porque pese a que el mismo 12 de diciembre de 2019 se dijo que no se renovarían el contrato a partir del 11 de marzo de 2020, la realidad es que la actora continuó prestando sus servicios, por lo tanto, el contrato se renovó por ministerio del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, donde la comunicación del 12 de diciembre de 2019 sobre la no renovación, quedó



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
YOVANNA PATRICIA ZAMORA CANO  
VS. CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00079-01

sin efectos, al habersele permitido a la actora prestar sus servicios y pretendiendo legalizar esa situación con carta posterior al 11 de marzo de 2020. Como lo advirtió la A quo.

La segunda prórroga automática del contrato vencía el 11 de junio de 2020, cuyo preaviso de no renovación fue enviado a la actora el 30 de marzo de 2020, esto es dentro del término legal, que debe ser superior a 30 días de su vencimiento. Pero el 25 de junio de 2020, vuelve y se hace otra misiva a la actora, donde se vuelve a prorrogar el contrato. Lo que conlleva a entenderse que pese a que la segunda prórroga venció el 11 de junio de 2020, la demandante continuo laborando, por lo tanto, la comunicación de no renovación del 30 de marzo de 2020, perdió sus efectos, y surge por ministerio de la ley y se genera la tercera prórroga por un período igual que iría hasta el 11 de septiembre de 2020. Careciendo para la Sala de efectos esa comunicación del 25 de junio de 2020, sobre la prórroga, porque ésta opera en acatamiento del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo y lo que denota esa documental es que el servicio se siguió prestando sin interrupción.

La tercera prórroga empieza el 12 de junio de 2020 y los tres meses vencían el 11 de septiembre de 2020, habiendo enviado el Gerente de Gestión Humana al servicio de la demandada una comunicación a la actora el 25 de junio de 2020, sobre la no renovación de ese contrato. Encontrando la Sala que es legal ese anuncio y que se hizo con la anticipación que exige el artículo 46 del CST, esto es, con más de 30 días previos a la terminación de esa prórroga.

Se incorpora como otro medio probatorio, una carta que la demandante dirige al Centro Médico Imbanaco de Cali, el 11 de septiembre de 2020, mediante la cual hace entrega de su cargo, donde indica: *“teniendo en cuenta que el día 14 de agosto de 2020, mi jefe inmediato, la Dra. Elizabeth Vesga, en la video conferencia realizada ese mismo día, la cual había programado y solicitado por el correo institucional de la entidad, que se extendió de 4 pm. A 5 pm., me notificó verbalmente que no se renovarían más mi contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, debiendo entregar mi puesto de trabajo el día 11 de septiembre de 2020, finalizada la jornada laboral”*



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL**

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
YOVANNA PATRICIA ZAMORA CANO  
VS. CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00079-01

El anterior documento no fue desconocido por la parte demandada, pero no se puede entender que ese 14 de agosto de 2020 sea el preaviso del contrato, porque éste no puede ser verbal y debe extenderlo quien tiene competencia para ello, que en este caso de acuerdo con las anteriores comunicaciones es el Gerente de Gestión Humana y no la jefe inmediata de la actora.

Caso contrario, encuentra la Sala con la comunicación expedida por el Gerente de Gestión Humana al servicio de la demandada, fechada el 25 de junio de 2020, sobre la no renovación de ese contrato. Documento que para esta Corporación tiene efecto de preaviso, porque fue emitido de manera escrita, por el competente y con más de 30 días de anticipación, informándole a la que el contrato vencía el 11 de septiembre, data en que en efecto la actora hace entrega del cargo de acuerdo con la anterior comunicación, sin que se hubiese acreditado como en las anteriores prórrogas que se permitió laborar a la demandante al vencimiento de cada contrato, y con ello declarar la renovación de éste. En este caso, la situación es diferente se notificó por escrito la no prórroga y se hizo 3 meses antes del vencimiento de la tercera prórroga. Documental que desconoció la A quo y que conllevarán a revocar la providencia de primera instancia.

Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandante y a favor de la entidad demandada. Fíjese como agencias en derecho que corresponden a esta instancia, el equivalente a una quinta parte del salario mínimo legal mensual vigente.

## **DECISION**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL**

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
YOVANNA PATRICIA ZAMORA CANO  
VS. CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00079-01

En concordancia con lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO.- REVOCAR** la sentencia número 228 del 12 de julio de 2021 proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, para en su lugar:

- a) Declarar que el contrato fijo celebrado entre la señora YOVANNA PATRICIA ZAMORA CANO y el CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A. con duración de tres meses, tuvo tres prórrogas por término igual al inicialmente pactado, donde la última de éstas fue del 12 de junio de 2020 al 11 de septiembre de esa misma anualidad y el 25 de junio de 2020 se informó a la demandante sobre la no renovación.
- b) Absolver al CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A. de todas las pretensiones formuladas en la demanda.
- c) Costas de primera instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la parte demandada.

**SEGUNDO.- COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la parte demandada. Fíjese como agencias en derecho que corresponden a esta instancia, el equivalente a una quinta parte del salario mínimo legal mensual vigente.

### **NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE**

El fallo que antecede fue discutido y aprobado y se ordena sea notificado a las partes por EDICTO.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
YOVANNA PATRICIA ZAMORA CANO  
VS. CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00079-01

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella  
intervinieron.

Los Magistrados

**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**

**Magistrada**

**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**

**Magistrado**

**ALVARO MUÑOZ AFANADOR**

**Magistrado**

**Rad. 012-2021-00079-01**