



República de Colombia

Tribunal Superior de Cali

Sala Laboral

Proceso	Ordinario – Apelación de Sentencia
Demandante	GLORIA PATRICIA OSSA CIFUENTES
Demandados	LABORATORIOS COFARMA S.A. y COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA
Radicación	760013105001201800452 01
Tema	Contrato de Trabajo – Contrato Realidad
Sub Temas	Los contratos a término fijo inferiores a un año, se pueden prorrogar hasta 3 veces por el término inicialmente pactado, después de la 4 renovación, estos no pueden ser inferiores a 1 año, aun así, puede renovarse indefinidamente sin convertirse en un contrato a término indefinido.

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de julio de 2022, siendo el día previamente señalado, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, procede a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a **resolver el recurso de apelación** interpuesto por la **parte demandante**, en contra de la **Sentencia No. 029 del 18 de febrero de 2021**, proferida por el **Juzgado Primero Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

Alegatos de Conclusión

Fueron presentados por la parte **demandante** y la **demandada Laboratorios Cofarma S.A.**, los cuales son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 238

Antecedentes

GLORIA PATRICIA OSSA CIFUENTES, presentó demanda ordinaria laboral en contra de **LABORATORIOS COFARMA S.A.** y solidariamente a **COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA**. con miras a que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 18 de mayo de 1994 hasta el 24 de julio de 2017, fecha en la que se terminó por parte del empleador sin justa causa; que, en consecuencia de lo anterior, se condene al pago de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, por un valor de \$44.000.000 así como al pago de la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del C.S.T y las costas del proceso.

Demanda y Contestación

En resumen de los hechos, señaló la actora que, el 18 de mayo de 1994, las partes suscribieron contrato de trabajo, a través del cual se vinculaba a la demandante para desempeñar el oficio de mercaderista; que al momento de la terminación del contrato fungía en el cargo de Kam, devengando un salario de \$2.150.000.

Que el día 24 de julio de 2017 la empresa **LABORATORIOS COFARMA S.A.**, decidió dar por terminado de manera unilateral la relación laboral sin justa causa.

La demandada **LABORATORIOS COFARMA S.A.**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN”**; **“PRESCRIPCIÓN”** y la de **“COMPENSACION”**¹.

A su vez la demandada solidaria **COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **“CARENCIA DE ACCION, DE CAUSA Y DE DERECHO”** y la de **“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION”**; **“COMPENSACION”** Y **“PRESCRIPCIÓN”**².

¹ Mayúscula y negrillas son propias del texto.

² Mayúscula y negrillas son propias del texto.

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 029 del 18 de febrero de 2021, absolviendo** a LABORATORIOS COFARMA S.A., de todas y cada una de las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la demandante.

Para arribar a tal decisión, la *A quo*, sostuvo que, no existe controversia que entre las partes existió una relación laboral, la cual terminó por decisión autónoma de la sociedad demandada el 24 de julio de 2017, según lo confesando en la contestación de la demanda. De igual manera en documento de la misma calenda la demandada notificó la terminación unilateral del contrato de trabajo, así como la liquidación de prestaciones sociales aportadas con la contestación de la demanda, observándose que se incluyó el pago por indemnización de \$3.341.719.

Que, de las pruebas aportadas al proceso, se acreditó que existieron varias vinculaciones a través de contratos a término fijo entre el 17 de mayo de 1994 hasta el 24 de julio de 2017, lo cual se corrobora con la constancia laboral emitida por la demandada y que obra de igual manera en el expediente.

Vencida la última prórroga del contrato el 31 de agosto de 2017 y teniendo en cuenta que la terminación unilateral contractual por parte de la demandada se dio el 24 de julio de 2017, esto es, mucho antes de los 30 días antes del vencimiento del contrato, el mismo no se alcanzó a renovar de manera automática, por lo que el tiempo para liquidar la indemnización por despido sin justa causa, de acuerdo al artículo 64 del C.S.T., corresponde a los días que faltaban por cumplirse o vencerse la última prórroga del contrato, que para efectos corresponde al periodo 24 de julio de 2017 al 31 de agosto del mismo año, es decir, 37 días.

Que el último salario de la demandante fue de \$2.150.000, según obra en la liquidación de prestaciones sociales definitiva a fl.13, corresponde en consecuencia por indemnización por despido sin justa causa \$2.651.667, valor inferior al reconocido por la parte demandada, no asistiéndole razón a la demandante.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión, **recurre** la parte **demandante**.

Sostiene que, la empresa COFARMA celebró varios contratos, que no cumplen con los requisitos del artículo 46 del C.S.T., en cuanto al contrato a término fijo, ya que, el contrato tiene unos requisitos en los cuales dice que se debe pactar por escrito. El término fijo es por un año y se debe prorrogar por 3 periodos iguales, adicional la demandante siempre tuvo continuidad con la empresa.

CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto por la parte **demandante**, respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión: **I)** que, entre **GLORIA PATRICIA OSSA CIFUENTES** y la empresa **LABORATORIOS COFARMA**, existió un vínculo jurídico; **II)** que, la labor encomendada a la demandante era de mercaderista; y, **III)** que dicha labor la realizó entre el 17 de mayo de 1994 y el 24 de julio de 2017.

Problema Jurídico

Deberá la Sala establecer, si los contratos suscritos entre la demandante GLORIA PATRICIA OSSA CIFUENTES y LABORATORIOS COFARMA, fueron o no a término fijo.

Análisis del Caso

De los Contratos de Trabajo a Término Fijo

El contrato de trabajo a término fijo es aquel en que las partes pactan una duración cierta y limitada en el tiempo y que, tiene una duración

máxima de 3 años, pero que puede ser renovado tantas veces como lo dispongan las partes.

Este tipo de contrato está regulado por el artículo 46 del código sustantivo del trabajo, que señala las siguientes reglas o características.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

Si antes de la fecha de 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.

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.

El contrato de trabajo a término fijo tiene como principal característica que, de antemano se conoce su duración, pues desde que se firma las partes conocen cuánto tiempo estará vigente el contrato, la cual podrá ser modificada mediante la renovación. Otra característica esencial es que todo contrato a término fijo debe constar por escrito, pues de lo contrario estamos ante un contrato a término indefinido.

Un contrato de trabajo a término fijo como bien lo dice la norma, puede ser renovado indefinidamente sin que por esto se convierta en un contrato a término indefinido. Las partes son libres de renovar o no el contrato, aunque excepcionalmente la renovación es obligatoria en algunos trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada.

Cuando el contrato es inferior a un año, sólo se puede renovar por 3 períodos iguales o inferiores, y a partir de la cuarta renovación, la duración no puede ser inferior a un año. Esta renovación mínima de un

año es automática desde la cuarta renovación, si es que las partes guardan silencio al respecto.

Es importante tener claro que, si el empleador no desea renovar el contrato de trabajo, debe notificar al trabajador con una anticipación de por lo menos 30 días, pues si no lo hace, el contrato se entiende renovado por un periodo igual al que existía.

Ahora bien, revisando el presente caso, se tiene que, dentro del expediente, de fls. 58 a 98 obran sendos contratos a término fijo inferior a un año, celebrados entre la demandante y laboratorios COFARMA, los cuales la Sala se permite relacionar de la siguiente manera:

Fecha de inicio	Duración pactada	Fecha de Finalización	Preaviso de terminación	Prorrogas
17 de mayo de 1994 (fl.58)	10 meses	16 de Septiembre de 1997	11 de agosto de 1997 (fl. 61)	3
20 de octubre de 1997 (fl. 66)	06 meses	19 octubre de 1999	17 de septiembre de 1999 (fl.69)	3
11 de enero del 2000 (fl. 74)	03 meses	10 de enero de 2001	09 de diciembre de 2000 (fl. 77)	3
16 de febrero de 2001 (fl. 82)	03 meses	16 de noviembre de 2001	08 de octubre de 2001 (fl. 85)	3
01 de agosto de 2002 (fl. 90)	03 meses	30 de agosto de 2003	24 de junio de 2003 (fl. 93)	3
01 de septiembre de 2003 (fl. 98)	06 meses	24 de julio de 2017	24 de julio de 2017 recibió carta de terminación del contrato sin justa causa (fl. 101)	11

De lo anterior, se concluye que, los contratos realizados entre la aquí demandante **GLORIA PATRICIA OSSA CIFUENTES y LABORATORIOS COFARMA**, fueron a término fijo inferior a 1 año, los cuales se fueron prorrogando tal como lo indica la norma, es decir, por 3 periodos sucesivos, sin embargo, el último contrato, correspondiente al año 2013, después de la 4 prórroga se fue renovando anualmente, razón por la cual al término del mismo, el 24 de julio de 2017, le fue cancelada la

correspondiente indemnización por despido injusto, según obra a fl. 103 del expediente digital.

Lo expuesto significa que, dichos contratos si cumplieron con lo normado en el artículo 46 del C.S.T, motivo suficiente para resolver de manera desfavorable el recurso de alzada.

La Honorable Corte Suprema de Justicia V. gr. en la Sentencia SL814-2018 ha enseñado que los empleadores gozan de libertad a la hora de *"...escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, dentro de las varias posibilidades que le otorga el legislador..."*. Además que, en ese orden:

"(...) la vinculación de trabajadores y trabajadoras a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena legitimidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina dicho acuerdo, en los términos prescritos en los artículos 46, 55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros, gozan de plena validez y vigencia. La razón es sencilla y es que debe entenderse que, a pesar de que el contrato de trabajo a término indebido es la regla general de la vinculación - artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo-, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales, para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o prestación de servicios.

Por lo mismo, la jurisprudencia de esta Sala de la Corte siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo es uno de esas modalidades contractuales autorizadas por el legislador, que no ha perdido legitimidad y que puede ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades, dentro de los precisos límites establecidos legalmente." (CSJ SL3335- 2D15)

Por ello, en principio resulta plenamente legítimo que el empleador ofrezca a un trabajador la modalidad de vinculación que más convenga a sus necesidades, como el contrato por un plazo fijo.

En ese orden de ideas, la sentencia recurrida será confirmada. Se condenará en costas de esta instancia a la parte vencida. Fíjense como agencias en derecho a favor de LABORATORIOS COFARMA S.A. y a cargo de la señora GLORIA PATRICIA OSSA CIFUENTES, la suma de doscientos mil pesos (\$200.000).

Finalmente, con lo aquí considerado se tienen atendidos los **alegatos de conclusión** que fueron presentados por las partes.

Decisión

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

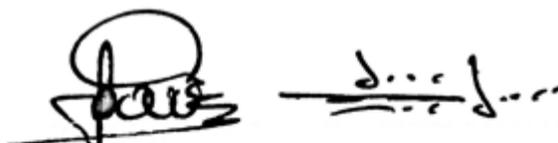
PRIMERO: CONFÍRMASE la **Sentencia No. 029 del 18 de febrero de 2021**, proferida por el **Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali**, dentro del proceso de la referencia.

SEGUNDO: CONDÉNASE en costas de esta instancia a la parte demandante. Fíjanse como agencias en derecho a favor de LABORATORIOS COFARMA S.A., y a cargo de la señora **GLORIA PATRICIA OSSA CIFUENTES**, la suma de doscientos mil pesos (\$200.000).

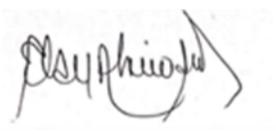
TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente


CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada