

## REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JURISDICCIONAL



### JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO CALI – VALLE

#### DILIGENCIA DE AUDIENCIA PÚBLICA No.678

#### AUDIENCIA PARA LLEVAR A CABO EL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de septiembre de dos mil veintidós (2022), el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Santiago de Cali, profiere sentencia escritural dentro del proceso propuesto por **JAIRO ORTEGA RIVERA** contra **COSMITET LTDA CORPORACION DE SERVICIOS MEDICOS INTERNACIONALES THEM Y CIA LTDA**. El proceso se encuentra identificado bajo la radicación No. **76001410500520190023201** proveniente del Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali. Conforme lo previsto en el artículo 13 de la ley 2213 de junio 13 de 2022 procede el despacho a resolver la Consulta de la Sentencia No. 259 del 20 de octubre del 2020, mediante sentencia escrita.

**OBJETO DE CONSULTA.** El proceso se avoca en Grado Jurisdiccional de Consulta con el fin de garantizar los derechos fundamentales y de Control de Legalidad, pues la sentencia resultó adversa a los intereses del demandante conforme se ordenó en la sentencia C - 424 de 2015 de la Corte Constitucional.

#### ANTECEDENTES PROCESALES

Lo que se pretende que se determine si la relación que se desarrolló entre el señor JAIRO ORTEGA RIVERA y la demandada COSMITET LTDA tuvo una duración a término indefinido o si se trató de una relación con duración a término fijo, en ese sentido si hay lugar a la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa que depreca la parte activa, la indexación de las sumas.

#### DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia No. 259 del 20 de octubre del 2020, el Juzgado Quinto Laboral Municipal de Cali, resuelve:

**PRIMERO. DECLARAR PROBADA** la excepción de COBRO DE LO NO DEBIDO propuesta por la parte pasiva.

**SEGUNDO: ABSOLVER** a la sociedad COSMITET LTDA de todas las pretensiones invocadas por la parte demandante.

**TERCERO: COSTAS** en esta instancia a cargo del demandante. Inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$200.000.

**CUARTO: REMITIR** el proceso a los Jueces Laborales del Circuito de Cali para que conozca el grado jurisdiccional de consulta.

Teniendo en cuenta las anteriores premisas, se pasa a dictar la

#### SENTENCIA No.436

**CONFLICTO JURIDICO:** Determinar si la relación que se desarrolló entre el señor JAIRO ORTEGA RIVERA y la demandada COSMITET LTDA tuvo una duración a término indefinido o si se trató de una relación con duración a término fijo, en ese sentido si hay lugar a la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa que depreca la parte activa, la indexación de las sumas.

#### CONSIDERACIONES

Para resolver la controversia se hace necesario traer a colación unas consideraciones sobre las características de los contratos de trabajo a término fijo y el contrato de trabajo a término indefinido.

## Características de trabajo a término fijo

El contrato de trabajo a término fijo está regulado por el artículo 46 del código sustantivo del trabajo, que señala las siguientes reglas o características.

1. 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.
2. 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.
3. 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, como su nombre lo indica, tiene como principal característica, que de antemano se conoce su duración, pues desde que se firma las partes conoce cuánto tiempo estará vigente el contrato, vigencia que 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 indefinido.** (subrayado y negrillas del despacho)

El contrato a término fijo debe ser por escrito.

Si bien el contrato de trabajo puede ser por escrito o verbal, para el caso de los contratos a término fijo, la ley señala taxativamente que estos deben ser por escrito, de lo contrario se entenderá indefinido.

Puesto que en el contrato de trabajo a término fijo se debe existir la certeza de su duración, esta solo se tendrá en la medida en que exista un documento con valor probatorio que permita identificar plenamente la fecha de extinción del contrato.

De no conocerse con exactitud la duración del contrato este se considerará en todo caso de carácter indefinido, de allí que no puede existir un contrato verbal a término fijo.

Renovación del contrato a término fijo.

Como lo anotamos anteriormente, 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.

Renovación del contrato cuya duración es inferior a 1 año.

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

Contrato termino fijo inferior a un año.

El contrato de trabajo a término fijo inferior a un año tiene un tratamiento especial en cuanto a la renovación o prorrogación, que está limitada a 3 periodos. Por lo tanto, el contrato de trabajo a término fijo se puede renovar infinidad de veces, lo que también es cierto en los contratos inferiores a un año, pero teniendo en cuenta que, a partir de la cuarta renovación, **la duración del contrato no podrá ser inferior a un año.**

Terminación del contrato a término fijo.

El contrato de trabajo de duración definida termina cuando el plazo pactado en él expire, cuando las dos partes voluntariamente acuerden la terminación, o cuando una de las partes decida terminarlo con o sin justa causa

Indemnización el despido injusto en un contrato de trabajo a término fijo.

El artículo 64 del código sustantivo del trabajo en su segundo inciso señala cómo se debe indemnizar el despido injusto en los contratos de trabajo a término fijo:

«En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.»

### **Ahora en lo que respecta a las características de los contratos indefinidos**

El artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que: El contrato a término indefinido se caracteriza por la estabilidad que ofrece al trabajador, precisamente porque no tiene una fecha de expiración.

Esa estabilidad laboral se hace más patente en la medida en que pasa el tiempo, en razón a que, entre más tiempo de vinculación, más alta será la indemnización por despido injusto, característica propia del contrato a término indefinido.

- El contrato a término indefinido se caracteriza por la estabilidad que ofrece al trabajador, precisamente porque no tiene una fecha de expiración.
- Tendrá vigencia mientras existan las causas que dieron origen a la contratación.
- Otra de las características del contrato de trabajo indefinido, es que puede ser escrito o verbal.
- El trabajador tiene derecho a todas las prestaciones sociales, sin importar el tiempo trabajador
- El periodo de prueba máximo será de 2 meses.

### **Terminación del contrato indefinido**

Al no tener una fecha estipulada de finalización del contrato, este se puede terminar ya sea por decisión voluntaria del trabajador, por decisión voluntaria del empleador, sea justificada o no, y por reconocimiento de la pensión del trabajador.

### **Indemnización por despido en el contrato a término indefinido**

Cuando se despide sin justa causa a un trabajador vinculado con un contrato de trabajo a término indefinido, se debe pagar la indemnización por despido injusto señalada en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo.

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

## **ANÁLISIS SUSTANCIAL DEL CASO CONCRETO**

### **HECHOS RELEVANTES DE LA DEMANDA**

Manifiesta el promotor del litigio en su líbello gestor que el demandante suscribió un contrato de prestación de servicios con COSMITET LTDA, para desempeñar el cargo de electromédico en la ciudad de Cali, a partir del 01 de septiembre de 2005, por un término de 4 meses y por la totalidad del contrato de \$ 3.600.000 (TRES MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS M/ CTE).

Manifiesta que una vez terminado el contrato las partes acordaron verbalmente el establecimiento de un contrato de trabajo para que el demandante siguiera prestando la misma labor con un salario de \$ 1.300.000 (UN MILLÓN TRESCIENTOS MIL PESOS M/ CTE), labor que desempeñó desde el 01 de enero del 2006.

Indica que, en el mes de junio del 2016, el demandante solicita las vacaciones correspondientes al período 01 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2013, las cuales fueron aprobadas y se estableció que su duración iría desde el 15 de julio del 2016 hasta el 05 de agosto del 2016. Manifiesta que el salario acordado para el año 2016 era de 1.900.000. (UN MILLÓN NOVECIENTOS MIL PESOS M/CTE).

Enuncia que el día 14 de julio del 2016 recibe la carta de despido sin justa causa, manifiesta que en la carta de despido COSMITET LTDA le indica que entre las partes existe un contrato a término fijo que va desde el 01 de septiembre del 2015 hasta el 31 de agosto del 2016, por lo

que al tenor del artículo 64 del C.S.T. le pagan dentro de la liquidación la indemnización por despido sin justa causa y aduciendo que por las vacaciones que van hasta el 5 de agosto del 2015, el valor de 27 días faltantes para el cumplimiento del contrato.

**DE LAS PRUEBAS RELEVANTES QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE TENEMOS:**

- Copia del contrato de prestación de servicios.
- Copia de la aprobación de la solicitud de las vacaciones.
- Copia de la carta de terminación del contrato de trabajo a término fijo.
- Copia de la historia laboral del demandante.
- Copia simple del contrato de trabajo a término fijo.
- Copia simple de liquidación de vacaciones del periodo 01/01/2012 al 31/12/2013 que se encontraba disfrutando el demandante al momento de la terminación.
- Copia simple de la liquidación final de prestaciones sociales y de indemnización por despido injusto

Descendiendo al caso de marras tenemos que el demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de término indefinido, por cuanto afirma que el contrato fijo debe constar por escrito. Igualmente manifiesta que entre JAIRO ORTEGA RIVERA y COSMITET LTDA **acordaron verbalmente** un contrato de trabajo para que el demandante continuará prestando labor de electromédico con un salario de \$ 1.300.000 (UN MILLÓN TRESCIENTOS MIL PESOS M/CTE), labor que desempeñó a partir del **01 de enero del 2006.**

De las probanzas que reposan en el expediente tenemos que no son del recibo por parte de este despacho las afirmaciones realizadas por el actor, específicamente en lo que respecta a que existía un contrato verbal que se entenderá a indefinido toda vez que la parte pasiva aporta al expediente **COPIA DE UN CONTRATO FIJO INFERIOR A UN AÑO** suscrito por ambas partes lo que deja sin fundamento las aseveraciones del promotor del litigio.

Ahora bien, es necesario indicar por parte de esta agencia judicial que del acervo probatorio obra copia del contrato de trabajo suscrito entre el señor JAIRO ORTEGA RIVERA y COSMITET LTDA, desde el 01 de enero del 2006 hasta el 28 de febrero del 2006, es decir, una duración de 2 meses.

Posteriormente se observa que se configuraron las siguientes prórrogas del contrato, discriminadas de la siguiente manera:

Desde el 01 de marzo del 2006 hasta el 30 de abril del 2006 - Primera Prórrogas  
Desde el 01 de mayo del 2006 hasta el 30 de junio del 2006 – Segunda Prórrogas  
Desde el 01 de julio del 2006 hasta el 30 de agosto del 2006 – Tercera Prórrogas

A partir del 01 de septiembre del 2006 se empieza a contar prórrogas anuales.

Cabe resaltar que dicho contrato a término fijo inferior a un año aportado por la pasiva no fue tachado de falso y tampoco fue debatido su procedencia en el trámite del proceso, lo que permite inferir la aceptación de este en toda su integridad y clausulado por parte del demandante. Pues sobre el contrato no hizo ninguna manifestación, aseveración ni oposición.

Igualmente, obra en el expediente copia de la carta de terminación del contrato de trabajo inferior a un año de manera unilateral y copia de liquidación de las prestaciones sociales del actor incluyéndose el pago de la respectiva indemnización que trata el artículo 64 C.S.T. por la terminación unilateral del contrato por parte del empleador.

Así las cosas, para este despacho las pretensiones del actor están llamadas al fracaso toda vez que, la demandada COSMITET LTDA, aportó al plenario las pruebas conducentes y pertinentes que dejan sin piso las afirmaciones infundadas del actor, como lo fue el contrato de trabajo inferior a un año que suscribieron las partes a partir del 01 de enero del 2006 el cual fue objeto de prórrogas y no como lo manifestaba el actor en el hecho segundo que aseveró que era un contrato verbal que se entendería a indefinido.

Las razones expuestas por esta agencia judicial son más que suficientes para confirmar en todas sus partes, la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto por el JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia No. 259 del 20 de octubre del 2020, proferida Juzgado Quinto Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali.

**SEGUNDO:** SIN COSTAS en esta instancia.

**TERCERO:** DEVUÉLVASE el expediente al juzgado de origen.

### CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

Angela Maria Victoria Muñoz

Juez

Juzgado De Circuito

Laboral 005

Cali - Valle Del Cauca

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

Código de verificación: **297303563f149c020ee3dc3c7d624d36f5d9bdccb0d03981f6566bd3be4deee4**

Documento generado en 29/09/2022 06:58:50 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**