

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO- Si no existe causa razonable para terminarlo e iniciar otro, y entre uno y otro no existe una interrupción superior a treinta días, se debe entender como prorrogado el inicial hasta su culminación.

HECHOS: Solicitó el actor se declare la existencia de una relación laboral entre las partes desde el 10 de enero de 2017 y hasta el 7 de diciembre de 2022, con contratos pactados a término fijo inferior a un año. Como consecuencia, pidió condenar a la sociedad demandada al pago de la suma de \$21.337.882 por concepto de indemnización por despido injusto, debidamente indexada hasta la fecha de pago. En sentencia de primera instancia, el Juzgado Primero laboral del Circuito de Medellín, despachó parcialmente favorable las pretensiones de la demanda. Debe la sala establecer, si la relación laboral que sostuvo el demandante entre los años 2017 y 2022, estuvo regida por ininterrumpidos contratos de trabajo a término fijo en el marco de una sustitución patronal o en algún momento transmutó, a otro tipo de contrato en consideración a su duración. De establecerse que se trató de sucesivos contratos a término fijo o que cambió a otro tipo de contrato, deberá definirse la indemnización que corresponda de haber lugar a ella.

TESIS: (...) Conforme al régimen previsto para los contratos de trabajo a término fijo, el empleador se encuentra facultado para acudir a esta modalidad contractual sin importar que el objeto de la empresa sea continuo o no. No obstante, ello no desvirtúa que las relaciones laborales, por su propia naturaleza, estén llamadas a mantenerse en el tiempo mientras subsistan las condiciones que les dieron origen. Por esta razón, el legislador estableció un mecanismo orientado a preservar la continuidad del vínculo laboral, consistente en que, al vencimiento del término pactado, la ausencia de una manifestación expresa de cualquiera de las partes encaminada a poner fin al contrato produce su renovación automática por el período legalmente previsto. (...) No obstante, así el empleador manifieste al trabajador su decisión de no renovar el contrato, pero en la realidad continuó ejecutándose la relación laboral sin una interrupción que supere el mes, como lo ha definido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y sin que haya existido una razón atendible para entender que se inició un nuevo contrato, como por ejemplo cambio de actividad, se debe entender que el contrato de trabajo a término fijo inicial, se prorrogó la su culminación de la actividad laboral. (...) En cuanto a la prueba testimonial y de interrogatorios, rindió declaración el señor **LFVZ**, representante legal de Encauchar Comercializadora S.A.S., quien manifestó que conoció al demandante cuando adquirió la empresa en el año 2017. (...) Señaló que con el actor celebró contratos de trabajo a término fijo inferior a un año y que estos se liquidaban cada año, aproximadamente cada 350 días, sin recordar con exactitud las fechas de inicio. (...) Igualmente, expresó que el contrato celebrado en 2020 fue objeto de tres prórrogas y que la última relación laboral del demandante, desarrollada después de la pandemia, fue verbal, acordada debido a la difícil situación financiera de la empresa, pues los ingresos resultaban insuficientes para atender simultáneamente salarios, arriendos y demás obligaciones comerciales. Indicó que se convino con los trabajadores continuar laborando mientras las condiciones económicas permitieran sostener el negocio y que el demandante no trabajó con él durante el año 2022. (...) En efecto, en el escrito introductorio se advierte que el demandante edificó sus pretensiones sobre la base de haber iniciado su vinculación laboral con Encauchar Comercializadora S.A.S. el 10 de enero de 2017 y que culminó el último de los contratos fue suscrito el 7 de enero de 2020 por un término de tres meses, prorrogado hasta el 22 de diciembre de 2022. De esta manera, conforme la prueba documental, entre las partes se celebraron sucesivos contratos de trabajo a término fijo durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020, entre los cuales no hubo interrupción superior a un mes y sin cambio sustancial en la labor del contrato, pues en todos se registró la de tornero oficial y aunque en el segundo y siguientes se adicionó “oficios varios” esto no constituye ningún cambio sustancial, que permita

establecer el inicio de una nueva relación, que amerite la celebración de un nuevo contrato de trabajo. (...) En el caso que nos ocupa, el contrato inicial se celebró entre el 10 de enero y el 22 de diciembre de 2017, es decir por 10 meses y 12 días, el que en principio se tendría que renovar por tres períodos iguales o inferiores. El segundo contrato se suscribió por término entre el 9 de enero y el 21 de diciembre de 2018, es decir sin superar el término del anterior, por lo que este se debe tener como la primera prórroga. Posteriormente se celebró otro contrato entre el 8 de enero y el 20 de diciembre de 2019, es decir sin superar el término del inicial, por lo que este se debe tener como la segunda prórroga. Seguidamente se celebró entre el 7 de enero y el 5 de abril de 2020, es decir sin superar el término del inicial, por lo que este se debe tener como la tercera prórroga. En razón a lo anterior, los contratos subsiguientes tendrían que tener una duración de al menos un año, con inicio el 6 de abril de 2020, es decir que la última renovación, tendría que ir hasta el 6 de abril de 2022. No obstante, en la última liquidación del contrato de trabajo identificada como "Liquidación de contrato de trabajo a término indefinido", se registra como período laborado entre el 4 de enero y el 22 de diciembre de 2021, figurando como causa de terminación "mutuo acuerdo", pero sin firma de las partes. (...) Se pone de presente que, si bien con posterioridad al contrato de trabajo que fenecía el 22 de diciembre de 2021, no se suscribió un nuevo contrato, no puede sostenerse que a partir de allí inició un nuevo contrato de trabajo verbal a término indefinido, pues las prórrogas conforme la ley iban hasta el 6 de abril de 2022, como ya se explicó. De otra parte, aunque el actor confesó en el interrogatorio de parte que, en el año 2020 se celebró un contrato a término fijo inferior a un año y que posteriormente fue autorizado para colaborar en la venta de herramientas y equipos de la empresa durante el proceso de liquidación, esta nueva labor implica un cambio de actividad, lo que si bien puede generar el inicio un nuevo contrato de trabajo, si este no se celebra, se debe entender que es un cambio de actividad por parte del empleador, pero bajo los parámetros del contrato vigente, y en este caso no existe en el plenario prueba de un nuevo contrato para la actividad de venta de herramientas y equipos. Por las razones expuestas, se MODIFICARÁ la sentencia de primera instancia, en los términos ya explicados.

MP: FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 02/10/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 02 de octubre de 2026
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310500120220023701
Demandante	Dairo Alberto Castaño Henao
Demandado	Encauchar Comercializadora S.A.S. (Liquidada)
Providencia	Sentencia
Tema	Contrato de trabajo a término fijo. Si no existe causa razonable para terminarlo e iniciar otro, y entre uno y otro no existe una interrupción superior a treinta días, se debe entender como prorrogado el inicial hasta su culminación
Decisión	Modifica sentencia
Ponente	Francisco Arango Torres

En la fecha, la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a proferir sentencia de segunda instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por **DAIRO ALBERTO CASTAÑO HENAO** contra **ENCAUCHAR COMERCIALIZADORA S.A.S. (Liquidada)**, venido a esta instancia en apelación de la sentencia de primera instancia.

El magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

El actor pretende con la demanda, que se declare la existencia de una relación laboral entre las partes desde el 10 de enero de 2017 y hasta el 7 de diciembre de 2022, con contratos pactados a término fijo inferior a un año.

Como consecuencia, pidió condenar a la sociedad demandada al pago de la suma de \$21.337.882 por concepto de indemnización por despido injusto, debidamente indexada hasta la fecha de pago, así como al pago de las costas procesales.

Como fundamentos fácticos de sus pretensiones, expuso que prestó sus servicios personales para la empresa demandada en el cargo de oficios varios, desde el 10 de enero de 2017 mediante contratos de trabajo celebrados por periodos de tres meses, los cuales fueron renovados en más de tres oportunidades, y que debía extenderse has el 7 de diciembre de 2022

Indicó que el último de los contratos fue suscrito el 7 de enero de 2020 por un término de tres meses que, posteriormente, fue prorrogado hasta el 22 de diciembre de 2022. Señaló que la empleadora dio por terminada la relación laboral alegando el vencimiento del plazo contractual, sin embargo, al haberse efectuado más de tres renovaciones del contrato a término fijo

inferior a un año, este debía entenderse renovado por un periodo no inferior a un año, razón por la cual la terminación resultaba anticipada y daba lugar al reconocimiento de una indemnización por despido sin justa causa equivalente a los salarios que habría percibido hasta la finalización del término que estimó vigente, comprendido entre el 7 de diciembre de 2021 y el 7 de diciembre de 2022.

Finalizó indicando que, para dicha liquidación, debía tomarse como salario base la suma de \$1.778.154.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La oficina judicial de la primera instancia despachó parcialmente favorable las pretensiones de la demanda, declarando que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 7 de enero de 2020 hasta el 6 de abril de 2020, el cual fue prorrogado hasta el 6 de enero de 2021.

Igualmente, estableció la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 4 de enero hasta el 22 de diciembre de 2021, cuya terminación ocurrió sin justa causa. En consecuencia, condenó a la sociedad demandada a pagar la suma de \$803.706 por concepto de indemnización derivada de la terminación anticipada del contrato a término fijo y la suma de \$1.671.700 por la terminación sin justa causa del contrato a término indefinido, valores que ordenó indexar hasta la fecha efectiva de pago. Asimismo, impuso las costas procesales a cargo de la demandada y fijó agencias en derecho por valor de \$185.000 a favor del demandante.

Para arribar a dicha decisión, la juzgadora elaboró una cronología contractual y encontró acreditados contratos a término fijo celebrados para los años 2017, 2018 y 2019, cada uno de ellos acompañado de preavisos oportunos de terminación y de interrupciones entre un vínculo y otro.

Consideró que tales circunstancias impedían reconocer una única relación laboral continua desde 2017, por lo que concluyó que los tres primeros contratos agotaron sus efectos dentro de los plazos pactados y válidamente preavisados.

Para sustentar esta conclusión, citó jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia acerca de la validez y eficacia de los contratos de trabajo a término fijo, cuando reflejan el acuerdo libremente celebrado entre las partes sobre la duración de la relación laboral.

Respecto del contrato iniciado el 7 de enero de 2020, observó que fue pactado inicialmente por tres meses y que, ante la ausencia de manifestaciones oportunas de terminación durante dicho periodo, se prorrogó sucesivamente hasta completar tres prórrogas, extendiéndose así hasta el 6 de enero de 2021. No obstante, estableció que la demandada comunicó mediante preaviso la finalización del vínculo para el 24 de diciembre de 2020, esto es, antes de completarse el término contractual vigente, razón por la cual la empleadora debía indemnizar al trabajador por los días faltantes para culminar la última prórroga, equivalentes al mínimo legal de quince días de salario previsto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Seguidamente, la juez analizó la documentación aportada con la demanda y advirtió que, una vez terminado el vínculo anterior,

surgió una nueva relación laboral a partir del 4 de enero de 2021, la cual consideró de carácter indefinido.

Señaló que el documento que aludía a una terminación por mutuo acuerdo carecía de firma de las partes y no había sido aportado formalmente al proceso, mientras que el preaviso expedido el 22 de noviembre de 2021 únicamente informaba la finalización del contrato sin expresar una justa causa.

Con fundamento en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, estimó que el empleador no podía alegar posteriormente causas distintas para justificar la terminación y, por tanto, concluyó que el contrato indefinido finalizó sin justa causa.

Con base en esa conclusión, aplicó el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y determinó que la indemnización correspondiente por la terminación sin justa causa del contrato indefinido equivalía a treinta días de salario, dado que la relación tuvo una duración inferior a un año.

De igual modo, accedió a la indexación de las condenas al considerar que constituye un mecanismo de actualización monetaria encaminado a preservar el valor real de las sumas adeudadas frente a los efectos de la inflación.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado del demandante presentó recurso de apelación, contra la sentencia, argumentando que entre las partes existieron varios contratos individuales de trabajo independientes.

Sostuvo que, aunque la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia reconoce validez a los contratos a término fijo dentro de la actividad productiva, en el presente caso quedó demostrado, incluso por aceptación de la parte demandada, que las labores desempeñadas por el actor no obedecían a una necesidad temporal o transitoria, sino al desarrollo permanente de una actividad industrial que llevaba más de treinta años funcionando.

Indicó que el demandado asumió la posición de empleador dentro de una situación derivada de una sustitución patronal y que, por tal razón, debía analizarse la realidad de la prestación del servicio y no únicamente la forma contractual utilizada.

Argumentó que el reconocimiento de los derechos reclamados debía enmarcarse en la aplicación de los principios de condición más beneficiosa y favorabilidad, por tratarse de la parte más débil de la relación laboral.

Señaló que el demandante había venido suscribiendo durante un prolongado periodo contratos a término fijo inferiores a un año, tanto con el nuevo empleador como con los anteriores, los cuales eran interrumpidos por decisión del empleador con el propósito de hacer coincidir esas interrupciones con los periodos de vacaciones.

Afirmó que tal práctica ha sido reprochada por la jurisprudencia laboral, en cuanto desconoce la continuidad de la relación de trabajo y la estabilidad que debe reconocerse al trabajador, por lo que consideró equivocado concluir que la existencia de liquidaciones periódicas y de comunicaciones de preaviso,

bastara para desvirtuar la permanencia y continuidad del vínculo laboral.

Agregó que las pruebas practicadas permitieron establecer que la prestación del servicio fue continua y permanente, que la empresa contaba únicamente con dos trabajadores y que, uno de los testigos declaró que laboró junto al demandante durante todo el tiempo de vinculación.

Sostuvo igualmente que, aun respecto de los contratos celebrados por periodos de tres meses, se acreditó que los trabajadores continuaban prestando sus servicios sin que mediaran nuevos acuerdos o interrupciones efectivas, circunstancia que, a su juicio, demostraba que las labores se desarrollaban de manera ininterrumpida.

También adujo que el supuesto cierre de la empresa al finalizar cada año correspondía únicamente a una disminución o suspensión de la actividad comercial y al disfrute de vacaciones por parte de los trabajadores, mas no a una verdadera terminación de la relación laboral, tema frente al cual, la jurisprudencia ha precisado que las vacaciones constituyen un derecho derivado del contrato de trabajo y que no resulta admisible finalizar un contrato y celebrar otro con el fin de incorporar en esas interrupciones el disfrute de dicho descanso, pues ello afecta derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores.

Con fundamento en lo anterior, insistió en que existió una sola relación laboral y que las razones invocadas para modificar las condiciones contractuales y acudir a contratos de tres meses no

se encontraban amparadas por la ley, ya que las dificultades económicas o la eventual liquidación de la empresa podían justificar la terminación de los contratos vigentes conforme a los mecanismos legales correspondientes, pero no la reducción o desconocimiento de los derechos laborales ya consolidados.

En consecuencia, sostuvo que al haberse producido la terminación de manera irregular, la indemnización debía liquidarse hasta la fecha en que realmente habría concluido la prórroga del contrato existente y no como un nuevo contrato verbal, como lo consideró la sentencia apelada, sino que operó la continuación o prórroga de los vínculos ya existentes, por lo que solicitó la revocatoria de la decisión de primera instancia y, en su lugar, condenar al pago de la indemnización correspondiente a todos los salarios dejados de percibir entre la fecha de terminación y aquella en que habría finalizado la renovación del contrato.

4. DE LOS ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, la apoderada judicial de la parte demandada presentó escrito de alegatos, anotando resumidamente que, la relación laboral que se daba en los contratos fue bajo la modalidad de CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, solo para el año 2020, se firmó un contrato por tres (3) meses, tiempo para el cual se pensaba cerrar la empresa, pero por circunstancias que se vivía en el país y el mundo entero, como era la pandemia del COVID-19, la demandada se vio forzado a continuar con los dos (2) empleados que tenía en sus instalaciones para esa fecha, convirtiéndose estas prórrogas de los contratos como una

“estabilidad laboral reforzada”, por circunstancias amparadas por la ley, entendiéndose estas condiciones que no eran por limitaciones físicas en los empleados, sino por la situación mundial que se vivía. Esta situación era de conocimiento de todos, pues la empresa era inviable en su funcionamiento desde tiempo atrás.

En un aparte de la Sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia Nr.69399 (SL3520-2 018) del 15 de agosto de 2018, se afirma:

«De acuerdo con las anteriores consideraciones, es dable señalar en relación con los contratos por duración de la obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente.»

Con esto, quiero demostrar que, los contratos aquí en cuestión no son de Obra o Labor, pero si nos permite asimilar la situación en este caso, siendo una realidad que una empresa prestadora de servicios, su eje es los contratos que se puedan ejecutar y sin estos, no es factible tener personal contratado, sea en cualquier modalidad que se pretenda y ningún empleador puede ser obligado a contratar a una persona a la que no podrá asignarle ninguna ocupación posible.

Dado que la ayuda del gobierno llegó a su final, la demandada no podía continuar con la contratación de estas dos (2) personas por lo que, para el mes de noviembre de 2021, se les notifica a los empleados la terminación de los contratos,

reconociéndoselos eso sí, sus prestaciones sociales acordadas y así cerrar definitivamente la empresa.

En conclusión, los hechos del año 2020, fue lo que produjo estas situaciones, pues impidieron que mi cliente pudiera terminar los contratos para el mes de abril-2020, y consecuente con esto, se desató todo lo antes expuesto, el empleador terminó de manera motivada los contratos laborales dando fin al vínculo laboral, a pesar de los intentos de mantener la productividad de la empresa, no fue posible sostenerse en el mercado.

El contrato del año 2020 fue acordado por las partes por un período de tres (3) meses, es decir que comprendía desde enero 4 de 2020, hasta abril 4 del mismo año, fecha para la cual el gobierno ya tiene prohibido la terminación de contratos laborales y obviamente el cierre de empresas, bajo cualquier argumento.

La primer Sentencia, fue aceptada por mi poderdante, pues a pesar de haberse presentado los hechos de manera fuera de lo normal, su interés siempre fue ayudar a los empleados en estas circunstancias, aunque el fuera el más perjudicado, pues de su propio patrimonio dispuso los recursos para sus liquidaciones respetando el tiempo y la oportunidad que legalmente estaba concebida para tal fin.

5. PROBLEMA JURÍDICO PARA RESOLVER

El problema jurídico a resolver se circunscribe a establecer, si la relación laboral que sostuvo el demandante entre los años 2017 y 2022, estuvo regida por ininterrumpidos contratos de trabajo

a término fijo en el marco de una sustitución patronal o en algún momento transmutó, a otro tipo de contrato en consideración a su duración. De establecerse que se trató de sucesivos contratos a término fijo o que cambió a otro tipo de contrato, deberá definirse la indemnización que corresponda de haber lugar a ella.

Tramitado el proceso en legal forma y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la apelación de la sentencia de primera instancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

6. CONSIDERACIONES:

La decisión del recurso de apelación de la parte demandante, se proferirá atendiendo lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, referente al principio de consonancia, en virtud del cual, la actividad de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad al sustentarse el referido recurso.

Para resolver la apelación, conviene precisar, en primer lugar, que no constituye materia de controversia la existencia de diversos vínculos laborales entre Dairo Alberto Castaño Henao y Encauchar Comercializadora S.A.S., ni que el actor prestó sus servicios personales para dicha sociedad entre los años 2017 y 2021 bajo distintas modalidades contractuales reconocidas por ambas partes.

Tampoco es objeto de discusión que la relación laboral finalizó en diciembre de 2021 por decisión del empleador, ni que el

trabajador recibió las correspondientes liquidaciones de prestaciones sociales derivadas de los contratos celebrados.

El desacuerdo radica en determinar si los contratos suscritos entre las partes constituyeron vínculos independientes que finalizaron válidamente mediante los respectivos preavisos y liquidaciones tal y como lo sostuvo la demandada y lo concluyó el juzgado, o si, por el contrario, existió una sola relación laboral continua cuya duración debía extenderse más allá de los extremos temporales reconocidos en la sentencia de primera instancia, con las consecuentes repercusiones indemnizatorias reclamadas por el actor.

Se debe poner de presente que, en cuanto a la carga probatoria, el artículo 167 del CGP dispone que *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”*

Así, debe comenzar la Sala por precisar que el artículo 46 del CST, subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, señala:

“CONTRATO A TÉRMINO FIJO. 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.

1. 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.

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.

Parágrafo. 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.”

Conforme al régimen previsto para los contratos de trabajo a término fijo, el empleador se encuentra facultado para acudir a esta modalidad contractual sin importar que el objeto de la empresa sea continuo o no. No obstante, ello no desvirtúa que las relaciones laborales, por su propia naturaleza, estén llamadas a mantenerse en el tiempo mientras subsistan las condiciones que les dieron origen. Por esta razón, el legislador estableció un mecanismo orientado a preservar la continuidad del vínculo laboral, consistente en que, al vencimiento del término pactado, la ausencia de una manifestación expresa de cualquiera de las partes encaminada a poner fin al contrato produce su renovación automática por el período legalmente previsto.

No obstante, así el empleador manifieste al trabajador su decisión de no renovar el contrato, pero en la realidad continuó ejecutándose la relación laboral sin una interrupción que supere el mes, como lo ha definido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y sin que haya existido una razón atendible para entender que se inició un nuevo contrato, como por ejemplo cambio de actividad, se debe entender que el contrato de trabajo a término fijo inicial, se prorrogó la su culminación de la actividad laboral.

Asimismo, la citada corte ha señalado que, en casos donde se cambia la modalidad contractual, los jueces deben actuar con extrema cautela al analizar cada caso conforme las pruebas y ser especialmente meticulosos al determinar la posible existencia de una unidad contractual, tanto real como material, que permita establecer si el cambio contractual se efectuó con el propósito de perjudicar al trabajador, caso en el cual los cambios

a la modalidad del contrato por su duración, se tendrán como inexistentes y se definirá el caso conforme la duración que fuere la legal conforme la realidad. Esta postura ha sido desarrollada en sentencias como la SL814-2018:

“La Corte llama la atención en lo anterior, porque, a lo largo de su jurisprudencia, ha sido especialmente insistente en advertir que, ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo, como aquí acontece, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible unidad contractual, real y material, «...ya que es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras).”

En dicha providencia, se reitera la postura general que prioriza la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, aunque siempre acompañada de un análisis exhaustivo de los hechos y circunstancias específicas de cada caso en particular. Esto se indicó al respecto en la referida sentencia:

“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 determinado por un plazo fijo, o que los dos en cierto punto de su relación laboral decidan, libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra diferente o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad.

En tales términos, la Sala ha adocinado que:

[...] si hay diferencias de objeto entre el contrato que termina y el nuevo, como aquí sucede al tratarse de cargos distintos, es válido que se finiquite debidamente uno y se firme e inicie otro, sin que necesariamente el segundo deba acordarse en las mismas condiciones de duración o de remuneración en que se firmó el anterior, ya que precisamente en este campo prima la voluntad de las partes, salvo que se alegue y demuestre que esta fue afectada por vicios del consentimiento [...] (CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 39432). Resalta la Sala.

Sin embargo, como ya se anotó en sede de casación, la Sala también ha sido cuidadosa en advertir que las formas jurídicas previstas por el legislador no pueden ser indebidamente

utilizadas por el empleador para propósitos, como el de eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores. En ese sentido, ha precisado que a pesar de las convenciones expresamente suscritas por las partes, es deber del juez examinar si, en la materialidad, existió unicidad en el contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias. [...] (Negrita intencional)

También es pertinente recordar el criterio pacífico del máximo órgano de esta especialidad, sobre la imposibilidad de convertir de forma automática un contrato de trabajo a término fijo en uno indefinido por el solo hecho de su continuidad en el tiempo. Un claro ejemplo de ello se encuentra en la sentencia SL9646-2017 en la que se indicó:

“Finalmente, frente a alegación del recurrente, que promueve la tesis de la mutación de un contrato laboral de plazo fijo, a uno a término indefinido, la Corte considera importante recordar que su jurisprudencia ha sido uniforme en orientar que el contrato laboral a término fijo se puede renovar de manera sucesiva, porque así lo permite el artículo 46 del Código Sustantivo Laboral, que lo regula.

...

E incluso, en un paso conceptual más adelante, la Sala también ha explicado que la sucesiva renovación del contrato laboral a término fijo, no lo trasfigura en uno a término indefinido. Así lo dejó consignado en la sentencia CSJ 19343 del 7 de febrero de 2003...”

Bajo esa perspectiva, resulta válido que el empleador, atendiendo las necesidades de la empresa, opte por la modalidad de contratación que considere pertinente, incluida la contratación a término fijo. Igualmente, las partes conservan la posibilidad de redefinir las condiciones que gobiernan su relación jurídica, bien sea mediante la terminación de un vínculo preexistente para dar paso a uno nuevo, pero si existen modificación de elementos sustanciales del contrato, o que la modificación no perjudique la trabajador, o por voluntad de las partes, pero en ese último caso, siempre y cuando responda al ejercicio legítimo y voluntario de la autonomía comercial reconocida por el ordenamiento jurídico, y no a una artificio para defraudar los derechos del trabajador.

A partir de las anteriores consideraciones, en este caso, de la prueba documental allegada por las partes se destacan los siguientes elementos, que se organizan en el orden cronológico para mayor comprensión:

1. Contrato individual de trabajo a término fijo celebrado entre Dairo Alberto Castaño Henao y Encauchar Comercializadora S.A.S., con duración entre el 10 de enero y el 22 de diciembre de 2017, para desempeñar el cargo de tornero oficial. (07ContestacionEncauchar, págs. 9 a 12).
2. Comunicación de 22 de noviembre de 2017, suscrita por Luis Fernando Vargas Zapata, mediante la cual se informa al demandante que el contrato de trabajo a término fijo vencería el 22 de diciembre de 2017 y que la empresa había decidido no prorrogarlo. El documento aparece firmado por el trabajador. (07ContestacionEncauchar, pág. 13).
3. Liquidación de prestaciones sociales correspondiente al vínculo laboral citado anteriormente, en la que se reconocen cesantías, vacaciones e intereses a las cesantías por valor total de \$2.313.455. El documento aparece firmado por el trabajador. (07ContestacionEncauchar, pág. 14).
4. Contrato individual de trabajo a término fijo entre el 9 de enero y el 21 de diciembre de 2018, para desempeñar el cargo de tornero oficial y oficios varios, con un salario mensual de \$1.516.400 (págs. 15 a 18).
5. Memorando del 20 de noviembre de 2018, mediante el cual la sociedad demandada informó al trabajador que el contrato de trabajo vencería el 21 de diciembre de 2018 y que no

sería prorrogado. El documento contiene firma atribuida al demandante. (07ContestacionEncauchar, pág. 19).

6. Liquidación de prestaciones sociales correspondiente al contrato anteriormente citado, en la que se liquidan cesantías, vacaciones e intereses por valor total de \$2.434.709. El documento aparece firmado por el trabajador. (07ContestacionEncauchar, pág. 20).
7. Contrato individual de trabajo a término fijo entre el 8 de enero y el 20 de diciembre de 2019, para desempeñaría el cargo de tornero oficial y oficios varios, con un salario mensual de \$1.607.411. (07ContestacionEncauchar, págs. 21 a 24).
8. Memorando de fecha 20 de noviembre de 2019, mediante el cual se informó al trabajador que el contrato individual de trabajo a término fijo vencería el 20 de diciembre de 2019 y que la empresa había decidido no prorrogarlo. (07ContestacionEncauchar, pág. 25).
9. Liquidación de prestaciones sociales de fecha 20 de diciembre de 2019, del anterior contrato con pago de cesantías e intereses y vacaciones en el monto de \$2.576.463. El documento aparece suscrito por el empleador y el trabajador. (07ContestacionEncauchar, pág. 26).
10. Contrato individual de trabajo a término fijo entre el 7 de enero y el 5 de abril de 2020, para desempeñar el cargo de tornero oficial y oficios varios, con salario de \$1.607.411. El clausulado contiene una estipulación según la cual, si ninguna de las partes avisaba por escrito su terminación con

una antelación no inferior a treinta días, el contrato se entendería renovado por un período igual al inicialmente pactado y podría prorrogarse hasta por tres períodos iguales o inferiores, para posteriormente renovarse por períodos no inferiores a un año. (07ContestacionEncauchar, págs. 27 a 30).

11. Memorando de fecha 24 de noviembre de 2020, mediante el cual se informa al trabajador que el 24 de diciembre de 2020 vencería su contrato individual de trabajo a término fijo y que la empresa había decidido no prorrogarlo. El documento contiene firma atribuida al trabajador. (07ContestacionEncauchar, pág. 31).

12. Liquidación de prestaciones sociales de fecha 22 de diciembre de 2020, en la que se registra como fecha de iniciación el 7 de enero de 2020, fecha de liquidación el 22 de diciembre de 2020, salario mensual de \$1.710.265 y un período laborado de 346 días. Se liquidan prima, cesantías, vacaciones e intereses por valor total de \$3.460.372. El documento aparece firmado por el trabajador. (07ContestacionEncauchar, pág. 32).

13. Memorando de fecha 22 de noviembre de 2021, suscrito por Luis Fernando Vargas Zapata, dirigido al demandante, en el que se informa que el 22 de diciembre de 2021 vencía su contrato individual de trabajo a término fijo y que la empresa había determinado no prorrogarlo. El documento aparece firmado por el trabajador. (07ContestacionEncauchar, pág. 33).

14. Liquidación del contrato de trabajo identificada como “Liquidación de contrato de trabajo a término indefinido”, elaborada a nombre de Dairo Alberto Castaño Henao, en la que se registra como período laborado el comprendido entre el 4 de enero y el 22 de diciembre de 2021, figurando como causa de terminación “mutuo acuerdo”, sin firma de las partes. (01DemandaYAnexos.pdf, pág. 11).

15. Comunicación de fecha 27 de diciembre de 2021, en la que Luis Fernando Vargas Zapata, actuando como representante legal de Encauchar Comercializadora S.A.S., solicita al trabajador presentarse a las instalaciones de la empresa para recibir la liquidación de las prestaciones sociales correspondientes al año 2021. En la comunicación se indica que, en caso de no comparecer, se procedería conforme a la ley respecto de dichos dineros. (07ContestacionEncauchar, pág. 34).

En cuanto a la prueba testimonial y de interrogatorios, rindió declaración el señor **LUIS FERNANDO VARGAS ZAPATA**, representante legal de Encauchar Comercializadora S.A.S., quien manifestó que conoció al demandante cuando adquirió la empresa en el año 2017, precisando que la recibió en una situación económica difícil y con perspectiva de cierre, razón por la cual decidió comprarla con el propósito de intentar recuperarla. Indicó que desconocía las condiciones laborales existentes antes de su llegada porque solo conoció a los trabajadores cuando asumió la dirección del negocio. Señaló que con el actor celebró contratos de trabajo a término fijo inferior a un año y que estos se liquidaban cada año, aproximadamente cada 350 días, sin recordar con exactitud las fechas de inicio.

Explicó que los contratos terminaban en diciembre y reiniciaban en enero del año siguiente, situación que obedecía a que los trabajadores disfrutaban de sus vacaciones en la época navideña y a que en esos períodos disminuía sustancialmente la actividad comercial, pues muchas empresas cerraban por mantenimiento y, en consecuencia, no existía una demanda suficiente que justificara mantener la operación en condiciones normales y que, aunque la actividad económica disminuía a final de año, el objeto social de la empresa nunca desapareció.

Igualmente, expresó que el contrato celebrado en 2020 fue objeto de tres prórrogas y que la última relación laboral del demandante, desarrollada después de la pandemia, fue verbal, acordada debido a la difícil situación financiera de la empresa, pues los ingresos resultaban insuficientes para atender simultáneamente salarios, arriendos y demás obligaciones comerciales. Indicó que se convino con los trabajadores continuar laborando mientras las condiciones económicas permitieran sostener el negocio y que el demandante no trabajó con él durante el año 2022.

Por su parte, en el interrogatorio de parte rendido por el demandante **DAIRO ALBERTO CASTAÑO HENAO**, manifestó que laboró para el señor Luis Fernando Vargas Zapata durante cinco años completos, entre 2017 y 2021. Reconoció que en el año 2020 se celebró un contrato a término fijo inferior a un año y que posteriormente fue autorizado para colaborar en la venta de herramientas y equipos de la empresa durante el proceso de liquidación. Dijo que durante los cinco años de vinculación no tuvo inconvenientes laborales con el empleador. Al ser confrontado con el contrato suscrito en 2020, señaló que

recordaba haber acordado ese contrato, aunque afirmó no haberlo firmado, precisando que se extendía aproximadamente hasta el mes de abril de 2020.

En cuanto a la prueba testimonial, en lo que interesa para resolver el caso, que no es otra cosa que la duración de los contratos, pues la relación laboral no se encuentra en discusión, el testigo **GUSTAVO ANTONIO OCAMPO HIGUITA**, manifestó que conocía a Dairo Alberto Castaño Henao desde hacía aproximadamente veintiséis años, pues ambos trabajaron en la misma empresa incluso antes de que esta fuera adquirida por Luis Fernando Vargas Zapata. Indicó que el cambio de empleador se produjo porque el propietario inicial falleció y posteriormente su hijo decidió vender la empresa, la cual fue adquirida por el demandado alrededor del año 2017.

Dijo que bajo la administración de Luis Fernando Vargas Zapata los trabajadores fueron vinculados inicialmente mediante contratos a término fijo de un año y que posteriormente, a raíz de las dificultades económicas y de la pandemia, comenzaron a celebrarse contratos por períodos de tres meses. Explicó que tanto él como el demandante recibían contratos en condiciones similares y que estos contratos trimestrales eran renovados sucesivamente en la medida en que la situación financiera de la empresa lo permitía. Declaró que en el último año trabajaron con un contrato celebrado desde enero hasta abril y que después de esa fecha continuaron prestando sus servicios hasta diciembre sin que se les hubiera presentado un nuevo contrato escrito. Añadió que, pese a las fluctuaciones económicas del negocio, continuaron trabajando normalmente en las instalaciones de la empresa y realizando las mismas labores. Preciso que el

demandante se desempeñaba como tornero, operario principal y persona encargada de buena parte de las labores técnicas del establecimiento.

Igualmente, expresó que durante la pandemia permanecieron inicialmente aproximadamente una o dos semanas en sus casas, pero luego regresaron a laborar con jornadas reducidas, de ocho de la mañana a cuatro de la tarde. Indicó también que el empleador fue cumplido con el pago de los salarios y que los trabajadores acostumbraban disfrutar sus vacaciones durante diciembre de cada año.

Por su parte el testigo **LUIS ORLANDO MARÍN GÓMEZ**, manifestó que, conocía al demandante desde hacía aproximadamente treinta años debido a que ambos trabajaban en empresas ubicadas en la misma zona industrial de Belén, en Medellín.

Manifestó que observó personalmente al demandante laborar durante varios años como tornero y operario de maquinaria industrial en una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de rodachines. Afirmó que el demandante continuó laborando allí hasta el año 2021 y que tuvo conocimiento del cierre de la empresa en esa época.

Finalmente, rindió testimonio la señora **ELVIA INÉS VALLEJO RÍOS**, quien indicó que conocía al demandante desde hacía varios años porque ella trabajó durante aproximadamente dos décadas en una empresa vecina a Encauchar Comercializadora S.A.S., localizada en la misma unidad industrial.

Explicó que visitó en varias oportunidades las instalaciones de dicha empresa para adquirir productos y que frecuentemente saludaba al demandante y a sus compañeros.

Para resolver, en primer lugar, se pone de presente que, si bien el apoderado del actor argumenta sobre una sustitución patronal que impondría reconocer una única relación laboral continua, tal circunstancia es impertinente en este caso, pues no se discute que la relación laboral del actor desde su inicio hasta su culminación fue con la sociedad demandada Encauchar Comercializadora S.A.S., sin que importe la aludida venta al señor Luis Fernando Vargas Zapata.

En efecto, en el escrito introductorio se advierte que el demandante edificó sus pretensiones sobre la base de haber iniciado su vinculación laboral con Encauchar Comercializadora S.A.S. el 10 de enero de 2017 y que culminó el último de los contratos fue suscrito el 7 de enero de 2020 por un término de tres meses, prorrogado hasta el 22 de diciembre de 2022.

De esta manera, conforme la prueba documental, entre las partes se celebraron sucesivos contratos de trabajo a término fijo durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020, entre los cuales no hubo interrupción superior a un mes y sin cambio sustancial en la labor del contrato, pues en todos se registró la de tornero oficial y aunque en el segundo y siguientes se adicionó “oficios varios” esto no constituye ningún cambio sustancial, que permita establecer el inicio de una nueva relación, que amerite la celebración de un nuevo contrato de trabajo.

Así, respecto de los contratos de trabajo a término fijo el Art. 46 del CST modificado por el Art. 3 de la Le 50 de 1990 establece lo siguiente:

“ART. 46—Subrogado. L. 50/90, art. 3°. Contrato a término fijo.

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.

1. 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.

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.

PAR.—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.”

En el caso que nos ocupa, el contrato inicial se celebró entre el 10 de enero y el 22 de diciembre de 2017, es decir por 10 meses y 12 días, el que en principio se tendría que renovar por tres períodos iguales o inferiores.

El segundo contrato se suscribió por término entre el 9 de enero y el 21 de diciembre de 2018, es decir sin superar el término del anterior, por lo que este se debe tener como la primera prórroga.

Posteriormente se celebró otro contrato entre el 8 de enero y el 20 de diciembre de 2019, es decir sin superar el término del inicial, por lo que este se debe tener como la segunda prórroga.

Seguidamente se celebró entre el 7 de enero y el 5 de abril de 2020, es decir sin superar el término del inicial, por lo que este se debe tener como la tercera prórroga.

En razón a lo anterior, los contratos subsiguientes tendrían que tener una duración de al menos un año, con inicio el 6 de abril de 2020, es decir que la última renovación, tendría que ir hasta el 6 de abril de 2022

No obstante, en la última liquidación del contrato de trabajo identificada como “Liquidación de contrato de trabajo a término indefinido”, se registra como período laborado entre el 4 de enero y el 22 de diciembre de 2021, figurando como causa de terminación “mutuo acuerdo”, pero sin firma de las partes. (01DemandaYAnexos.pdf, pág. 11)

También obra comunicación de fecha 27 de diciembre de 2021, en la que Luis Fernando Vargas Zapata, actuando como representante legal de Encauchar Comercializadora S.A.S., solicita al trabajador presentarse a las instalaciones de la empresa para recibir la liquidación de las prestaciones sociales correspondientes al año 2021, por lo que se entiende que es la liquidación del contrato que culminaba el 22 de diciembre de 2021, es decir que se le dio terminación de manera anticipada a la fecha hasta la cual perduraba, y sin que se haya probado en el proceso que al terminación fue por mutuo acuerdo, por lo que la indemnización en principio debía corresponder a los salarios que se dejaron de percibir entre el 23 de diciembre de 2021 y el 6 de abril de 2022.

Así conforme al último salario de \$1.671.700 devengado por el accionante, que se registra en la última liquidación de

prestaciones económicas, la indemnización en comento que le corresponde es en el monto de \$5.683.780.

Se pone de presente que, si bien con posterioridad al contrato de trabajo que fenecía el 22 de diciembre de 2021, no se suscribió un nuevo contrato, no puede sostenerse que a partir de allí inició un nuevo contrato de trabajo verbal a término indefinido, pues las prórrogas conforme la ley iban hasta el 6 de abril de 2022, como ya se explicó.

De otra parte, aunque el actor confesó en el interrogatorio de parte que, en el año 2020 se celebró un contrato a término fijo inferior a un año y que posteriormente fue autorizado para colaborar en la venta de herramientas y equipos de la empresa durante el proceso de liquidación, esta nueva labor implica un cambio de actividad, lo que si bien puede generar el inicio un nuevo contrato de trabajo, si este no se celebra, se debe entender que es un cambio de actividad por parte del empleador, pero bajo los parámetro del contrato vigente, y en este caso no existe en el plenario prueba de un nuevo contrato para la actividad de venta de herramientas y equipos.

Por las razones expuestas, se MODIFICARÁ la sentencia de primera instancia, en los términos ya explicados.

Sin costas en esta instancia por haber prosperado parcialmente la apelación del demandante.

7. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL,

administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR la sentencia del 28 de mayo de 2024, proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral promovido por **DAIRO ALBERTO CASTAÑO HENAO** contra **ENCAUCHAR COMERCIALIZADORA S.A.S. (Liquidada)**, en el sentido de DECLARAR, que entre el demandante y la sociedad demandada, existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 10 de enero de 2017 y se prorrogaba hasta el 7 de diciembre de 2022 y que fue terminado sin justa causa. En consecuencia, se condena a la sociedad demandada a pagar al actor la suma de CINCO MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y TRES MIL SETECIENTOS OCHENTA PESOS (\$5.683.780), por concepto de indemnización derivada de la terminación anticipada del contrato, suma que será indexada hasta la fecha efectiva de pago.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

La anterior sentencia se notifica a las partes en EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada y se firma por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **cc351afea23e161d7e9b18375d9b01e7e8471c54502377bb2950780622c08700**

Documento generado en 02/10/2026 11:49:46 AM

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