

**TEMA: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES** – 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. / **DEL “OTRO SÍ”** – Documento por el cual se aduce fue cambiada la modalidad contractual, es válido porque nace de la relación entre las partes, es ley para las partes y las obliga. /

**HECHOS:** El demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo; se declare que el contrato de trabajo fue terminado mediante despido indirecto por causa imputable al empleador; se condene al pago de indemnización por despido sin justa causa, indemnización por falta de pago durante el tiempo que faltaba para cumplirse el contrato, con prestaciones sociales.

**TESIS:** El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. (...) No es objeto de debate la facultad con que cuenta el empleador para dar por terminada una vinculación laboral en forma unilateral y sin justa causa, con el reconocimiento y pago de la correspondiente indemnización. (...) 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 variadas posibilidades que le otorga el legislador. (...) [Menciona la corte] “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 desarrollan y se termina dicho acuerdo, 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 indefinido es la regla general de la vinculación, 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 de prestación de servicios. (...) La jurisprudencia de la Sala de la Corte señala que, 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, tal como la opositora lo refirió en la réplica. (...) Resulta plenamente legítimo que, en cierto punto de la relación laboral, las partes decidan, libre y voluntariamente, cambiar la modalidad del contrato para empezar otra diferente o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad.

MP. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 22/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

## SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintidós (22) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

### SENTENCIA

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **JOAQUÍN ALFONSO RAMÍREZ GIL**  
**Demandado** : **INDUSTRIAS CONCRETUDO S.A.S.**  
**Radicado** : **05088 31 05 001 2018 00812 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral individual –Indemnización por despido sin justa causa, cambio modalidad contractual-  
**Decisión** : Revoca Sentencia de primera instancia  
**Sentencia N°** : 191

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por las Magistradas **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

## ANTECEDENTES

### **Pretensiones:**

**Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo** inicialmente de tres (3) meses, desde el 6 de abril de 2015, prorrogado por tres (3) periodos sucesivos hasta el 5 de abril de 2016, fecha desde la cual se entiende renovado por un año hasta el 5 de abril de 2017; se declare que el contrato de trabajo fue terminado mediante despido indirecto por causa imputable al empleador; **se condene al pago de indemnización por despido sin justa causa**, indemnización por falta de pago durante el tiempo que faltaba para cumplirse el contrato, con prestaciones sociales y vacaciones, costas procesales.

### **Hechos relevantes de la demanda:**

Se afirma que el demandante se vinculó mediante contrato escrito con Industrias Concretodo S.A.S., por un término de tres (3) meses desde el 6 de abril de 2015, que se prorrogó sin solución de continuidad por tres periodos adicionales hasta el día 5 de abril de 2016, con la cuarta prórroga que inició el día 6 del mismo mes y año se entendía prorrogado por un término no inferior a un (1) año, siendo despedido sin justa causa el día 18 de mayo de 2016. Informa que fue contratado para desempeñarse en el cargo de Auxiliar de Mantenimiento y oficios complementarios, el último salario promedio fue de \$1.366.495; en la liquidación le fueron pagadas prestaciones sociales y vacaciones; agrega que **un mes antes del vencimiento de cada uno de los términos del contrato inicial, se le remitía una carta donde se le informaba**

**la terminación del contrato** y el pago de una liquidación, pero lo cierto es que seguía vigente, sin que en ningún momento se hubiera terminado y la única liquidación pagada fue la del 16 de mayo de 2017.

### **Respuesta a la demanda:**

**INDUSTRIAS CONCRETODO S.A.S.** a través de apoderado judicial, admitió lo referente a la existencia de la vinculación laboral inicial y sus tres (3) prórrogas; niega que se hubiera dado la cuarta, ya que **el día 6 de abril de 2016, las partes suscribieron otro sí cambiando la naturaleza del contrato, por lo que pasó de término a fijo inferior a un año a uno de término indefinido**; aceptó el despido sin justa causa con el pago de indemnización y liquidación respectiva, el cargo desempeñado, salario devengado. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló en su defensa la excepción de pago.

### **Sentencia de Primera Instancia:**

El **Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, condenó a Industrias Concretodo S.A.S.** a pagar al demandante la suma de **\$13.756.608 por concepto de indemnización por despido injusto** y absolvió de las demás pretensiones formuladas en su contra; impuso Costas a cargo de la demandada, fijando las agencias en derecho en cuantía equivalente al 7% de la condena, en favor del señor Joaquín Alfonso Ramírez Gil.

### **Recurso de apelación:**

**La apoderada de la demandada solicita se revoque la decisión de primera instancia y se absuelva a su representada,** afirmando que **se hace una interpretación que no corresponde al otro sí mediante el cual las partes modificaron la modalidad del contrato de trabajo,** documento que es válido, no fue tachado, **no se discutió el hecho de haberse firmado de manera voluntaria por el demandante,** no hay indicio de mala fe por parte de la empresa, documento que no fue mencionado siquiera en la demanda, sino que fue valorado luego de haberse aportado por Industrias Concretodo S.A.S.; es válido porque nace de la relación entre las partes, es ley para ellas y las obliga, se le restó validez sin estudiar si hubo un vicio al suscribirse por el demandante; la empresa actuó de manera limpia y de buena fe pagando la indemnización según la modalidad del contrato que correspondía a uno de término indefinido conforme al otro sí suscrito; sostiene que se da una interpretación amañada para lo que es favorable al trabajador pero en lo que no le conviene se toma como un actuar defraudatorio por parte de la empresa; el ordenamiento jurídico faculta al empleador para finalizar el contrato de trabajo con el reconocimiento de la respectiva indemnización, como en este caso ocurrió.

### **Alegatos de conclusión:**

La apoderada de Industrias Concretodo S.A.S. reiteró argumentos expuestos en la respuesta a la demandada y al sustentar el recurso de apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**, de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

#### **Conflicto Jurídico:**

**El asunto a dirimir radica en verificar si hay lugar a revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si la indemnización por despido sin justa causa reconocida al demandante, debe corresponder a la de un contrato de trabajo a término indefinido, por ser la modalidad que las partes pactaron en otro sí suscrito el día 6 de abril de 2016, una vez finalizado el contrato a término fijo inicial –con preaviso-.**

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral precedente revocar la Sentencia de Primera Instancia;** por las siguientes razones:

**Está por fuera de discusión en esta Segunda Instancia, que el señor Joaquín Alfonso Ramírez Gil e Industrias Concretodo S.A.S. celebraron un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por tres (3) meses, a partir del día 6 de abril de 2015 (fls 104 a 108 archivo 01), el cual se renovó desde el 6 de julio de 2015 y durante tres (3) periodos iguales hasta el día 5 de abril de 2016, cumpliéndose con el correspondiente preaviso.**

**El día 6 de abril de 2016, las partes suscribieron el documento titulado *otro sí al contrato de trabajo fijo inferior a un año* celebrado entre Industrias Concretodo S.A.S. (la empleadora) y Joaquín Alonso Ramírez (el empleado), en el cual quedó consignado lo siguiente:** “...Teniendo en cuenta que el contrato descrito y su modalidad de “*término definido inferior a un año*” fue producto de la voluntad de las partes, **es hoy también su voluntad, de común acuerdo, cambiar dicha modalidad la cual, a partir de la fecha, no será a término definido inferior a un año, sino que será a término indefinido, siempre y cuando subsistan las causas que le dieron origen al mismo y la materia del trabajo...**” (fl 103 archivo 01).

Posteriormente, **el día 18 de mayo de 2016, la demandada comunicó al señor Joaquín Alfonso la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo** celebrado el día 6 de abril de 2015 (fl. 18 archivo 01).

Para imponer condena a Industrias Concretodo S.A.S., la Juez de primera instancia explicó en términos generales que cuando se pretendió cambiar la modalidad contractual, quedó consignado en el documento que se mantendría la vinculación de

manera indefinida mientras subsistieran las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, habiendo confesado el representante legal que el cargo de Auxiliar de Mantenimiento ocupado por el señor Joaquín Alfonso subsistía en la empresa, al tratarse de una actividad inherente al objeto de la sociedad, sin demostrarse que el cambio plasmado en el otro sí, obedeciera a causas reales o que con ello se pretendiera mejorar las condiciones laborales del trabajador, citando jurisprudencia del Órgano de Cierre de la especialidad laboral referente a que la novación de las condiciones contractuales deben acompasarse con la realidad, para evitar maniobras tendientes a eliminar garantías al trabajador.

Sobre el tema objeto de apelación, tenemos que conforme a lo establecido en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, **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.

Por su parte, el **artículo 46 ibídem**, señala que **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**; precisando en el numeral 2º que *“...si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente...”*.

Al respecto, debe decirse que no es objeto de debate la facultad con que cuenta el empleador para dar por terminada una vinculación laboral en forma unilateral y sin justa causa, con el reconocimiento y pago de la correspondiente indemnización, tal como lo autoriza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Tampoco se advierte que la decisión de primera instancia esté motivada en la existencia de algún vicio en el consentimiento del actor, cuando suscribió el otro sí al contrato de trabajo, tema que como bien lo expuso la apoderada recurrente, no fue discutido en primera instancia.

Ahora bien, debe recordarse que conforme a lo señalado en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el Juez forma libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba, atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes.

Sin que se advierta irregularidad alguna en la valoración efectuada por la *a quo* sobre los efectos del citado otro sí, por el hecho de haber tenido en cuenta dicho documento (el otro sí) aportado al proceso con la respuesta a la demanda y no por la parte actora; ya que previo a emitir la decisión que resuelva de fondo el conflicto jurídico planteado, ha de verificarse si las pruebas practicadas en el trámite del proceso ofrecen convencimiento frente a los hechos aducidos en la demanda y su respuesta, a través de la correspondiente valoración probatoria, con independencia de cuál parte las aportó; debiendo el juzgador indicar en la motivación de la decisión, cuáles fueron los hechos y

circunstancias que causaron su convencimiento; tal como ocurrió en este caso.

**Respecto a que el documento denominado otro sí por el cual se aduce fue cambiada la modalidad contractual, es válido porque nace de la relación entre las partes, es ley para las partes y las obliga;** tenemos que:

La **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1614-2023** citando SL3535-2015, recordó 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 variadas posibilidades que le otorga el legislador...”; veamos alguno apartes pertinentes:

*“...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 desarrollan 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 indefinido 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 de 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 una 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 SL3535-2015).*

*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, tal como la opositora lo refirió en la réplica...”* (Negritas fuera de texto).

De acuerdo a lo explicado, el empleador está facultado para ofrecer al trabajador en qué modalidad se desarrollará el contrato de trabajo en cuanto a su duración, pudiéndose incluso modificar por acuerdo entre las partes mientras está en ejecución el contrato laboral o darlo por terminado para iniciar otro distinto.

**En el asunto bajo análisis**, se observa que **el contrato de trabajo a término fijo por tres (3) meses iniciado el día 6 de abril de 2015, fue prorrogado por voluntad de las partes por tres periodos iguales, el último de ellos entre el 6 de enero y el 5 de abril de 2016, fecha en la que el vínculo terminó**, conforme al preaviso enviado al señor Joaquín Alfonso un mes antes, el día 5 de marzo de ese año, por parte de la Gerente Administrativa y Financiera de Industrias Concretodo S.A.S. (fl 17 archivo 01).

Desde la presentación de la demanda (hecho noveno), **el señor Joaquín Alfonso aceptó que un mes antes del vencimiento de cada uno de los términos del contrato inicial, se le remitía una carta donde se le informaba la terminación del contrato**, tal como aparece demostrado en el expediente.

Resultando plenamente legítimo que, en cierto punto de la relación laboral, las partes decidan, libre y voluntariamente, cambiar la modalidad del contrato para empezar otra diferente o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad (Según se explica en Sentencia ya citada SL1614-2023).

**Por tanto, fue válido y surtió plenos efectos jurídicos el acuerdo suscrito por las partes el día 6 de abril de 2016,** cuando acordaron que el vínculo laboral ya no estaría regido por la modalidad a término fijo que venía regulando la relación y que había finalizado el día anterior, conviniendo que, de ahí en adelante, sería a término indefinido; sin que se advierta mala fe por parte del empleador o que ese cambio estuviera motivado en la intención de defraudar los derechos laborales del trabajador y tampoco se alegó siquiera algún vicio que afectara la voluntad del demandante. Siendo finalizado por la demandada el día 18 de mayo de 2016; terminación que se reitera, es legal con el pago de la respectiva indemnización, tal como procedió Industrias Concretodo S.A.S. de acuerdo a liquidación definitiva obrante a folio 12 archivo 01.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **revocar** la Sentencia de Primera Instancia que por vía de apelación se revisa; en su lugar, se absolverá a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra.

**COSTAS:**

**Se condenará en Costas en ambas instancias a cargo del demandante** Joaquín Alfonso Ramírez Gil, al haberse revocado la Sentencia de Primera Instancia y en favor de la demandada Industrias Concretodo S.A.S., anotándose que las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por el Juzgado; en Segunda Instancia se fija como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.160.000) a cargo del

señor Ramírez Gil y en favor de la demandada; de conformidad con lo establecido en el numeral 4° del artículo 365 y artículo 366 del Código General del Proceso y Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Se **REVOCA** la Sentencia de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; en su lugar, se **ABSUELVE** a **INDUSTRIAS CONCRETODO S.A.S.** de las pretensiones formuladas en su contra por el señor **JOAQUÍN ALFONSO RAMÍREZ GIL**; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

**SEGUNDO:** Se **CONDENA en Costas en ambas instancias a cargo del demandante** y en favor de **INDUSTRIAS CONCRETODO S.A.S.**, las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por el Juzgado; en Segunda Instancia se fija como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.160.000) a cargo del señor Ramírez Gil y en favor de la demandada; según lo indicado en la parte motiva.

**TERCERO:** Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, por el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

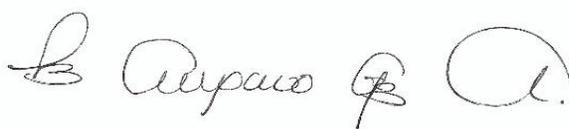
**Las Magistradas,**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**



**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL**



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SECRETARIA SALA LABORAL  
EDICTO VIRTUAL**

**HACE SABER:**

**Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:**

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **JOAQUÍN ALFONSO RAMÍREZ GIL**  
**Demandado** : **INDUSTRIAS CONCRETODO S.A.S.**  
**Radicado** : **05088 31 05 001 2018 00812 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral individual –Indemnización por despido sin justa causa, cambio modalidad contractual-  
**Decisión** : Revoca Sentencia de primera instancia  
**Sentencia N°** : 191

**FECHA SENTENCIA:** 22 de septiembre de 2023

Fijado hoy lunes 25 de septiembre de 2023 a las 8:00 a.m.

Desfijado lunes 25 de septiembre de 2023 a las 5:00 p.m.

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

**RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS**  
**Secretario**