



TIPO DE PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
RADICACIÓN: 08-001-41-05-004-2020-00250-01  
DEMANDANTE: LILIANA LORAINÉ ARROYO DONADO  
DEMANDADO: HELADERIA AMERICANA S.A.S  
JUEZA: AMALIA RONDÓN BOHORQUEZ  
TEMAS: INDEMNIZACIÓN DESPIDO INJUSTO  
CLASE DE DECISIÓN: SENTENCIA EN GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.

En Barranquilla, a los treinta y un (31) días del mes de agosto del año dos mil veintidós (2.022), procede este Despacho a proferir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por LILIANA LORAINÉ ARROYO DONADO contra HELADERIA AMERICANA S.A.S.

## 1. PARTE DESCRIPTIVA.

### 1.1. IDENTIFICACION DEL TEMA DE DECISION.

Conforme a la sentencia C-424 de Julio 8 de 2015 la Corte Constitucional determinó el surtimiento de la consulta frente a las sentencias proferidas por los Jueces Municipales de Pequeñas Causas Laborales adversas al trabajador, adscribiendo el conocimiento de esos casos al Juez Laboral del Circuito, por lo tanto, este Despacho es competente para conocer el grado jurisdiccional de consulta en referencia, al reparar que la sentencia de constitucionalidad reseñada produce efectos erga omnes.

Así, la decisión a consultar corresponde a la sentencia proferida el día 10 de mayo de 2021 por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, mediante la cual absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$100.000.

### 1.2. ENUNCIADO DE O DE LOS PROBLEMAS PRINCIPALES Y DE LOS PROBLEMAS ASOCIADOS.

Debe el Despacho determinar si el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes se convirtió en un contrato de trabajo a término indefinido y de ser este el caso, si le asiste o no el derecho a la Indemnización por despido sin justa causa.

## 2. DECISIONES PARCIALES SOBRE EL PROCESO.

No se observa causal de nulidad en única instancia que invalide total o parcialmente lo actuado y se reúnen los presupuestos para proferir decisión de fondo.

## 3. CONSIDERACIONES

### 3.1. TESIS DEL DESPACHO.

El Despacho desarrollará la tesis según la cual a la demandante no la acobija el derecho al considerar que el contrato de trabajo a término fijo no deja de serlo, pese a las sucesivas prórrogas que sobre él recaigan.

### 3.2. PREMISAS.

#### 3.2.1. PREMISAS FÁCTICAS

No es punto de discusión entre las partes que ellas suscribieron un contrato de trabajo con duración a término fijo de 3 meses, el cual inició el 1 de marzo del año 2012.

Así mismo, no se discute que la relación laboral finalizó el día 28 de febrero de 2020 por decisión de la demanda, quién con 30 días de antelación a esa fecha de terminación del contrato, tomando como límite la fecha que inicialmente habían pactado, le comunicó a la demandante que no prorrogaría este.



De igual modo, no es punto de discusión que, con posterioridad a la suscripción del contrato previamente mencionado, no existió acuerdo verbal o escrito entre las partes de mutar la duración del contrato, residiendo el disenso de la parte demandante en que, a su juicio, después de 3 prórrogas los contratos de trabajo a término fijo se convierten en indefinidos.

La jueza de única instancia decidió absolver a la demandada, al considerar que en el juicio no se logró probar la mutación del contrato término fijo a término indefinido, además hace énfasis en que *“La prórroga indefinida no significa contrato a término indefinido”*.

### 3.2.2 PREMISAS JURÍDICAS.

En cuanto a la forma en que pueden celebrarse los contratos de trabajo se tiene que, puede ser escrito o verbal, así lo enseña el artículo 37 del código sustantivo del trabajo. Cuando se celebra en forma verbal entre empleador y trabajador debe haber por lo menos acuerdo sobre la índole del trabajo y el sitio donde ha de realizarse, la cuantía, forma de la remuneración y la duración del contrato, según las voces del artículo 38 del C.S.T.

Es pertinente también recordar que una de las formas del contrato de trabajo es el escrito, el cual debe constar en un documento firmado por las partes y contener cuando menos la identificación y domicilio de éstas, lugar y fecha de celebración, sitio donde se vaya a prestar el servicio, la naturaleza del trabajo, la remuneración, forma y periodos de pago, duración del contrato y terminación.

De igual modo, debe recordarse que el artículo 46 del CST. subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, enseña que el contrato de trabajo celebrado a término fijo, en ninguna circunstancia muta su naturaleza de término fijo a indefinido y, solo se presenta ese evento cuando el trabajador y empleador así lo convienen de manera expresa, lo cual no acaeció en el caso bajo estudio, se reitera, por cuanto así fue aceptado por la parte demandante desde el momento en que radicó el proceso, sustentando sus pretensiones exclusivamente en que existe mutación legal de los contratos de trabajo a término fijo por uno indefinido cuando se superan 3 prórrogas, consideración que es totalmente adversa a las normas legales, improcedente y por fuera del marco normativo y Jurisprudencial, toda vez que el artículo en mención y frente a los contratos de trabajo a término fijo de un año, es claro al disponer 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.*

*1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente”.*

Por su parte, la Sala Laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL2306-2022 señaló:

*“...toda vez que es posición pacífica de la jurisprudencia, que un contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces o porque se celebren varios de ellos en un periodo determinado, además que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST.”*

En síntesis, de las reflexiones precedentes llegamos a la conclusión insoslayable que no le asiste derecho a la demandante en el reclamo deprecado tal como lo decidió la jueza de única



instancia al desatar el fondo de la litis, y como corolario, se impone la confirmación de la sentencia materia de consulta.

4. COSTAS DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA. No se impondrá condena en costas en esta instancia, teniendo en cuenta que el proceso se está conociendo en grado jurisdiccional de consulta.

5. LA DECISIÓN JUDICIAL.

EL JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

### RESUELVE:

1. **CONFIRMAR** la sentencia que la Jueza Cuarta Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla profirió el 10 de mayo de 2021, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

2. Sin costas en esta instancia.

3. Por la Secretaría del Despacho, notifíquese esta sentencia por edicto a las partes y demás intervinientes, conforme a las directrices trazadas por Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el auto AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, radicado 8962819.

4. Oportunamente por la Secretaría del Despacho, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

Amalia Rondón B.  
AMALIA RONDÓN BOHORQUEZ  
Jueza.