



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

SALVAMENTO DE VOTO

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE GERMAN MORENO GUERRA CONTRA
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL (RAD. 06-2016-00217-01)**

M.P. LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR

Con el debido respeto de mis compañeros de sala, me permito salvar el voto, pues no estoy de acuerdo con la decisión que confirmó la absolución de la entidad demandada, pues a mi juicio debió tenerse en cuenta el criterio decantado por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en lo relativo a la renovación de los contratos a término fijo.

Respecto a este tema, la Corte Constitucional en sentencia C-016 de 1998, hace referencia a la renovación de los contratos a término fijo, y en el apartado pertinente adocina: *"siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación"*.

Igualmente, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL2586-2020, hace el estudio respecto a los contratos a término fijo, en especial se analiza si el vencimiento del plazo es una causa objetiva, ante lo cual concluye que:

"Por lo anterior, es deber del interprete judicial buscar una solución respetuosa de los derechos de los trabajadores en el contexto de los contratos a término fijo, pues esta modalidad no es una coraza compacta y hermética que impida la vigencia de los derechos fundamentales en su interior. Tampoco dota al empleador de un poder omnímodo en la empresa ni una licencia para inobservar los derechos fundamentales en el trabajo.

(...)

En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo"

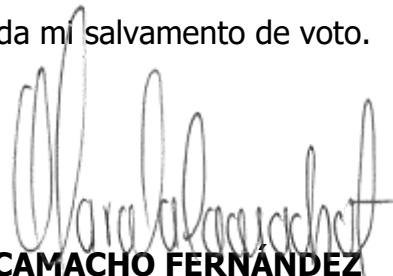
En el sub examine, el actor en el libelo genitor plantea que la terminación del contrato de trabajo fue "inconstitucional, ilegal y sin justa causa", ya que fue vinculado en el año de 1995 como trabajador oficial para desempeñar el cargo de operario, desarrollando las funciones de desarrollo y fabricación de vestuario, calzado y elementos de intendencia para satisfacer "las necesidades de su

empleador", labor que ejecutó por más de 20 años en forma permanente, habitual y reiterada.

De esta manera, siguiendo el criterio jurisprudencial vertido, debía el empleador demostrar que la labor desempeñada por el demandante de operario se agotó o extinguió; sin embargo, ello no se desprende del legajo, ya que la defensa de la entidad está circunscrita a referir que la terminación del contrato se dio por expiración del término pactado, desconociendo lo dispuesto en la sentencia C-016 de 1998, es decir, la renovación del vínculo laboral por subsistir "*la materia de trabajo y las causas que lo originaron*", pues se itera, no demostró la entidad que la labor para la cual fue contratado el demandante desde hace más de 20 años haya desaparecido.

Ahora, precisa esta togada que no en todos los eventos debe la entidad demostrar que "*se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido*", ya que ello depende de la discusión que el demandante plantee en el libelo genitor, como en el sub examine, en el que manifiesta que lleva más de 20 años laborando de manera ininterrumpida en el mismo cargo y que de manera intempestiva se le finalizó el mismo aduciendo la expiración del plazo, sin detenerse el empleador a verificar si la materia objeto del contrato subsiste. Además, en el presente caso no se plantea un tema procedimental, ya que la discusión no radica en que no se haya agotado el preaviso o que el mismo se hubiere presentado de manera irregular o al margen de lo dispuesto en la normatividad laboral, sino que va más allá, haciendo alusión precisamente a que la terminación fue "injusta" al llevar más de 20 años realizando una labor que satisface las necesidades del empleador, cuya terminación obedeció a la mera expiración del plazo, por lo que se reitera, había lugar a adentrarse en el estudio de los decantado lo decantado en la sentencia C-016 de 1998.

En los anteriores términos dejo plasmada mi salvamento de voto.



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ
Magistrada