TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Radicación. 25899-31-05-001-**2019-00358-01**
Demandante. **ADRIAN BRAVO COJO**
Demandado. **LUIS CARLOS SANCHEZ PINZON**

SALVAMENTO DE VOTO PARCIAL

Con mi acostumbrado respeto, disiento de la decisión mayoritaria, toda vez que, en mi concepto, el demandante desde la demanda, afirma que la relación laboral se presentó en dos periodos: el primero de 8 de agosto de 2011 al 20 de junio de 2014, y el segundo del 13 de julio de 2015 al 21 de diciembre de 2018, dentro de los cuales la vinculación estuvo regida por un contrato de trabajo a término fijo, que se prorrogó, y no por varios contratos de trabajo firmados de manera consecutiva, aspecto que viene cuestionando en la apelación pues califica como mala práctica que se utiliza en algunas empresas de terminar los contratos y liquidarlos, sin que exista solución de continuidad en uno y otro contrato.

Voy a referirme de manera particular al segundo período, lo cual aplicaría también para el primero.

Este segundo periodo tiene inicio con base en un contrato de trabajo a término fijo, que celebró por cinco meses y seis días, suscrito el 13 de julio de 2015 hasta el 19 de diciembre de 2015, el cual según el demandante debe estimarse se prorrogó, y de acuerdo con la ley debería ser por tres veces por el mismo periodo inicial y la cuarta por el término de un año.

Teniendo en cuenta este segundo periodo (13 de julio de 2015 al 21 de diciembre de 2018), resulta viable que dicho contrato inicial de cinco meses y seis días, se prorrogara por tres veces y la cuarta por un año.

A la anterior conclusión se llegaría aplicando el principio de la primacía de la realidad, y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en el sentido de que cuando la interrupción de los contratos es breve debe estimarse como un solo vínculo laboral.

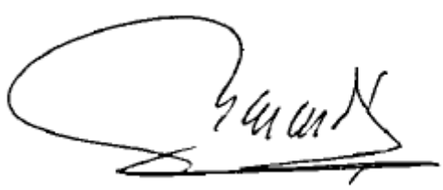
Por lo anterior, era menester estudiar que tan legal o viable son los otros contratos a término fijo que suscribió el demandante, después del contrato que celebró el 13 de julio de 2015, ¿existía un fundamento verídico o real para su terminación?, o sólo obedecía al capricho y la arbitrariedad del demandado de simular terminaciones del contrato, con toda la estrategia de cartas de terminación, liquidación de prestaciones y suscripción de nuevos contratos.

En mi concepto, lo anterior debió ser objeto de análisis, y no partir del supuesto formal que, por haberse celebrado varios contratos a término fijo, existir cartas de terminación y liquidación de estos, tenían validez, pues reitero, el demandante se queja que dichas terminaciones eran una mala práctica que se utilizan en algunas empresas.

Por lo anterior salvo el voto parcial sobre este tema, ya que siguiendo la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema Justicia, que la Sala ha acatado en otros fallos, en el sentido de que cuando la interrupción es menor de un mes, como sucedió en el asunto bajo examen, debe estarse como una sola relación de trabajo, desde luego regida por el primer contrato de trabajo celebrado a término fijo.

En los anteriores breves términos dejo sentado mi salvamento de voto parcial

Fecha ut supra



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado