El siguiente es el documento presentado por la Magistrada Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de esta Sala.

**Providencia**: Sentencia de Segunda Instancia

**Radicación No**:66001-31-05-003-2015-00609-01

**Proceso**:Ordinario Laboral.

**Demandante**: Jhon Jairo Betancourt Cardona

**Demandado:** López Álvarez y Cía.

**Juzgado de origen**: Tercero Laboral del Circuito de Pereira.

Tema a tratar: **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO CUANDO UN CONTRATO A TERMINO FIJO ES TERMINADO EN UNA DE SUS PRÓRROGAS** – Consagran los artículos 46 y 47 del C.S.T., que los contratos de trabajo pueden ser a término fijo o indefinido.

El primero debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.y; el segundo, es el que no tenga pactado un término fijo.

Respecto a la renovación automática e indefinida que puede recaer sobre los contratos de trabajo a término fijo, la Corte Suprema de Justicia , pacíficamente se ha pronunciado en el sentido que de darse tal situación, no se muta su duración a indefinida, sino que para que esta variación se genere, es necesario que las partes de mutuo acuerdo, hagan constar dicho cambio; es decir, que se requiere que expresamente el empleador decida transformarlo y ese cambio sea aceptado por el trabajador.

(…)

Contrario a lo afirmado en la demanda, el señor Jhon Jairo Betancourt inició a prestar sus servicios a favor del señor Manuel López Álvarez, dueño del establecimiento de comercio Casa López, el 01/04/1987, tal y como consta en la copia del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a 1 año, visible a folio 45 del expediente y, finalizó el 31/12/1987.

Con posterioridad, suscribió dos nuevos contratos a término fijo, esta vez, con duración de 1 año, el primero finalizó el 01/01/1990, pero el segundo, se prorrogó sucesivamente hasta el 01/01/2015, del cual existe constancia de haberse generado un otrosí, en el sentido que seguiría vigente con la sociedad López Álvarez y Cía S.C.A., esto es, se dio cambio de empleador, pero no de la modalidad del contrato.

Todos esos documentos y la firma en ellos plasmada, fue reconocida por el demandante al momento de absolver el interrogatorio de parte ante la a-quo; adicional a ello, confesó que su empleador fue cumplidor en el pago de sus salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.

De acuerdo con lo anterior, de entrada debe descartarse el supuesto constreñimiento realizado al actor para convertir su primigenia relación laboral indefinida a una a término fijo, porque se itera, la primera duración nunca se presentó y, por lo tanto, obviarse la interpretación que en principio podía dársele a la demanda, la de la invalidez del contrato a término fijo.

Dadas así las cosas, al existir un contrato a término fijo por un lapso de un año, conforme al artículo 46 del C.S.T. citado previamente y los pronunciamientos jurisprudenciales, es claro que el mismo podía renovarse sucesivamente, sin que por ello cambie su naturaleza, de tal manera que la última se presentó para el periodo comprendido entre el 02/01/2014 al 01/01/2015.

No obstante, el empleador en uso de sus facultades, especialmente las que consagra el artículo 62 del C.S.T., decidió terminarlo el 20/11/2014 de manera intempestiva y sin mediar justa causa por parte del empleador y, se generó a su cargo la obligación de cancelar la correspondiente indemnización, la que conforme a los postulados del artículo 64 del C.S.T., debía equivaler al valor del salario del tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato.

**RAMA JUDICIAL**

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

**AUDIENCIA PÚBLICA**

En Pereira, a los tres (03) días del mes de octubre de dos mil diecisiete (2017), siendo las diez de la mañana (10:00 a.m.), la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora respecto de la sentencia proferida el 5 de agosto de 2016 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve el señor **Jhon Jairo Betancourt Cardona** en contra de la sociedad **López Álvarez y Cía.,** radicado al N° 66001-31-05-003-2015-00609-01**.**

**Registro de asistencia:**

Demandante y su apoderado:

Sociedad demandada y su apoderado:

**Traslado a las partes**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos, de conformidad con lo establecido por el artículo 13 de la Ley 1149/07.

**ANTECEDENTES:**

1. **Síntesis de la demanda y su contestación**

El señor Jhon Jairo Betancourt Cardona solicita que se declare que entre él y la sociedad López Álvarez y Cía., existió un contrato de trabajo verbal entre el 06/04/1987 y el 02/01/1990, fecha a partir de la cual fue compelido a suscribir un a término fijo, el cual se prorrogó hasta el 20/11/2014, cuando fue despedido, sin que se le cancelara la indemnización a que tenía derecho.

Como consecuencia de lo anterior, solicita se condene a la demandada al pago de $34´430.890, por concepto de indemnización por despido injusto, prevista en el artículo 65 del C.S.T y de la S.S., modificado por el artículo 4°, literales a, b y c de la Ley 50 de 1990 y el parágrafo 1° de la Ley 789 de 2002 –sic-; lo ultra y extra petita que resulte probado y las costas del proceso.

Fundamenta sus aspiraciones en que: (i) ingresó a laborar para la empresa López Álvarez y Cía., el 06/04/1987 a través de un contrato de trabajo verbal, para desempeñar el cargo de vigilante; (ii) el 02/01/1990 fue compelido a firmar un contrato de trabajo a término fijo; (iii) el 20/11/2014, fue despedido por el representante legal de la demandada, aduciendo como causal, la reorganización administrativa; sin embargo, el cargo de vigilante siguió vigente; (iv) al momento del despido se le pagó por concepto de indemnización, el equivalente a 41 días de trabajo, que era lo que le faltaba para terminar el lapso del contrato y, todas las prestaciones.

La sociedad **López Álvarez y Cía,** se opuso a las pretensiones de la demanda e indicó que esa sociedad se constituyó el 19/03/2002 y, el demandante el 01/04/1987 se vinculó laboralmente con el señor Manuel Ángel López Álvarez y lo hizo, mediante un contrato a término definido inferior a un año, posteriormente, el 02/01/1989 se suscribió otro contrato a término fijo de un año, que al culminar dio paso a la suscripción de uno nuevo por el mismo término. Admitió la fecha y la causal de despido, pero aclaró que en los contratos a término fijo, no es necesario que la causa de la contratación desaparezca, como si sucede en los indefinidos y que, a partir de ese momento, tercerizó el servicio de vigilancia con la sociedad Coop. Reservis C.T.A. Propuso como excepciones de mérito las que denominó “Inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido”, “Pago”, “Compensación”, “Buena fe”, “Prescripción” y la “Innominada o genérica”.

**2. Alegatos de conclusión**

Al momento de presentar alegatos de conclusión, el apoderado judicial del señor Jhon Jairo Betancourt Cardona argumentó que como laboró para la demandada por más de 28 años, iniciando según su versión, mediante contrato de trabajo verbal a término indefinido y después suscribió uno a término fijo que se fue prorrogando hasta el final del vínculo, siendo cumplidor de sus obligaciones.

Si bien al momento del despido recibió indemnización equivalente al tiempo que le faltaba para terminar su contrato, es decir, los salarios por ese tiempo restante y, según el artículo 127 del C.S.T., por ese concepto debe entenderse todas las remuneraciones, es decir, deben incluirse además del salario, todas las prestaciones sociales por esos 41 días.

Reitera que la terminación del contrato fue sin justa causa y no porque el puesto de trabajo se haya terminado, solo se contrató vigilancia privada en la sede de la 30 de agosto, pero en las demás siguen trabajando los compañeros del actor; por lo que debe darse aplicación a la sentencia C-016 de 1998, que si el trabajador está vinculado a través de contrato a término fijo, no se le puede dar por terminada la relación laboral cuando subsista la materia para la que fue contratado.

Por su parte, el representante judicial de la sociedad demandada, llamó la atención del Juzgado en el sentido que parecen que unas son las pretensiones de la demanda y otras las presentadas en los alegatos de conclusión.

Aclaró que quedó probado que las partes siempre estuvieron vinculados a través de contratos de trabajo a término fijo, ultimo que fue por un año y prorrogado sucesivamente, con lo cual se le garantizó la estabilidad laboral al demandante y al tener esa duración, la indemnización que se le canceló como consecuencia del despido, estuvo ajustada a la ley y se realizó dentro del término legal. Hizo referencia, en términos generales a los argumentos plasmados en la contestación de la demanda.

**3. Síntesis de la sentencia apelada**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, declaró probadas las excepciones propuestas por la sociedad demandada y, negó en su totalidad, las pretensiones de la demanda.

Para arribar a la anterior decisión, expresó que la prueba recaudada demostró que el demandante prestó sus servicios a la demandada por más de 20 años, en el cargo de vigilante en tres establecimientos de comercio diferentes.

Que existieron varios contratos, uno el N° 854412 –fls. 7 y 47-, que fue celebrado a término fijo de 1 año y, otros dos, el N° 2605598 –fl. 45- que inició el 01/04/1987 y finalizó el 31/12/1987 y, el N° 854403 que se suscribió el 02/01/1989 y fue a término fijo de un año; los que permite inferior que la partes estuvieron unidas por 3 contratos diferentes e independientes entre sí.

Aclaró que a pesar de la longevidad de la vinculación laboral se trató, por lo menos desde el 02/01/1989, de dos contratos escritos a término fijo de 1 año, ultimo que fue renovado en varias ocasiones, sin que ello le cambie su naturaleza o la duración inicial que se pactó, toda vez que conforme al artículo 46 del C.S.T, el contrato a término fijo puede renovarse indefinidamente; por lo que en realidad en el caso concreto, se trató de un único contrato de trabajo a término fijo, máxime cuando no hubo solución de continuidad en la prestación personal del servicio.

Determinado lo anterior, para darlo por terminado, se requería un preaviso no inferior a 30 días del vencimiento del plazo, para liberarse del pago de la indemnización correspondiente.

Ahora, la causal invocada, fue consecuencia de la expedición del Decreto 356/94 – *que la vigilancia debía prestarse a través de empresas autorizadas para ello*- y, la prueba testimonial corroboró que después de la salida del demandante, efectivamente vieron a una empresa de vigilancia en el establecimiento de comercio “Casa López”, de propiedad de la demandada; sin embargo, se trató de un despido arbitrario, además sin ser preavisado con suficiencia, por lo debía ser indemnizado, obligación con la que se cumplió, además del pago de las prestaciones sociales generadas hasta ese momento.

**3. Síntesis de los recursos de apelación**

El apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación y argumentó que el Despacho obvió valorar la prueba testimonial que aseguró que Casa López en los establecimientos de comercio de La Romelia y del centro, aún tiene los trabajadores que eran compañeros del demandante en la función de vigilancia; por lo que lo dicho por la demandada en cuanto a que el despido se debió al acatamiento de los decretos que le imponían tener vigilancia privada y no propia, no ha sido cumplido. También obvió, las sentencias T-1002/99 que se ratificó en la C-016/98, en el sentido que los contratos a término fijo de 1 año, así se prorroguen sucesivamente no mutan en contratos indefinidos, pero sí le dan estabilidad al trabajador, mientras subsista el objeto para el que fue contrato y cumpla con su labor.

**CONSIDERACIONES**

**1. Cuestión Previa**

Lo primero que debe dejarse claro es que la demanda y sobre todo, las pretensiones en ella inmersas, no logran tener la claridad suficiente de cara a los fundamentos fácticos expuestos, pues se argumenta que el actor inició sus labores en virtud de un contrato de trabajo verbal a término indefinido, pero que fue compelido a suscribir un contrato a término fijo; lo que en principio daría lugar a entender, en virtud de una labor interpretativa, que el objetivo era obtener la declaratoria de un vicio del consentimiento y, consecuente con ello, que esa segunda contratación no tuvo ningún valor, de tal manera que la indemnización por despido injusto debía haberse liquidado con base en un contrato a término indefinido y no fijo, como se realizó.

Sin embargo, ninguna pretensión se dirigió de esa manera, al solicitarse y la finalidad es que se ordenara el pago de una suma de dinero equivalente a $34´430.890, liquidada de acuerdo a lo señalado por el artículo 65 del C.S.T, modificado por el artículo 4°, literales a, b y c de la Ley 50 de 1990 y el parágrafo 1° de la Ley 789 de 2002 –sic-; disposición en la que evidentemente se incurrió en un error, toda vez que el artículo 65 del C.S.T. regula es la indemnización moratoria por retardo en el pago de las prestaciones sociales y no fue modificado por la normativas relacionadas, sino exclusivamente por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que nada tiene que ver con la indemnización por despido injusto; ya si lo querido era citar el artículo 64 que sí regula ese tema, debe precisarse que la modificación a ese canon fue introducida por el artículo 28 *ibídem.*

Ahora, como en los fundamentos de derecho se relacionó la sentencia C-016 de 1998, para afirmar que si un contrato a término fijo, disfraza en realidad un contrato indefinido, no puede darse por terminado si subsiste la razón del contrato y el empleado cumpla con su labor; al respecto, es menester precisar que ese pronunciamiento se realizó de cara a la garantía del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores vinculados por medio de contrato de trabajo a término fijo, del tal manera que cuando el empleador decide terminarlo o no renovarlo por expiración del plazo y subsisten la materia del trabajo se vulnera tal estabilidad y debe entenderse injustificado, pero cuando para su terminación se aduce otra circunstancia, como sucedió en el caso concreto, lo que se genera es la indemnización por despido injusto; de donde se evidencia que se trata de supuestos fácticos diferentes y por ende, es inaplicable para resolver el asunto puesto al conocimiento de la Judicatura.

**2. Del problema jurídico.**

Visto el recuento anterior, la Sala formula el siguiente interrogante:

2.1. ¿Las partes que componen los extremos de esta litis, estuvieron vinculados a través de un contrato a término indefinido o varios a término fijo?

2.2. ¿La indemnización por despido injusto que le fuera liquidada y posteriormente cancelada al actor, se encuentra ajustada a derecho?

**3. Solución al problema jurídico**

Con el propósito de dar solución al anterior cuestionamiento, se considera necesario precisar lo siguiente:

**3.1. De la duración de los contratos de trabajo**

**3.1.1. Fundamento jurídico**

Consagran los artículos 46 y 47 del C.S.T., que los contratos de trabajo pueden ser a término fijo o indefinido.

El primero debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.y; el segundo, es el que no tenga pactado un término fijo.

Respecto a la renovación automática e indefinida que puede recaer sobre los contratos de trabajo a término fijo, la Corte Suprema de Justicia[[1]](#footnote-1), pacíficamente se ha pronunciado en el sentido que de darse tal situación, no se muta su duración a indefinida, sino que para que esta variación se genere, es necesario que las partes de mutuo acuerdo, hagan constar dicho cambio; es decir, que se requiere que expresamente el empleador decida transformarlo y ese cambio sea aceptado por el trabajador.

**3.1.2. Fundamento fáctico**

Contrario a lo afirmado en la demanda, el señor Jhon Jairo Betancourt inició a prestar sus servicios a favor del señor Manuel López Álvarez, dueño del establecimiento de comercio Casa López, el 01/04/1987, tal y como consta en la copia del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a 1 año, visible a folio 45 del expediente y, finalizó el 31/12/1987.

Con posterioridad, suscribió dos nuevos contratos a término fijo, esta vez, con duración de 1 año, el primero finalizó el 01/01/1990, pero el segundo, se prorrogó sucesivamente hasta el 01/01/2015, del cual existe constancia de haberse generado un otrosí, en el sentido que seguiría vigente con la sociedad López Álvarez y Cía S.C.A., esto es, se dio cambio de empleador, pero no de la modalidad del contrato.

Todos esos documentos y la firma en ellos plasmada, fue reconocida por el demandante al momento de absolver el interrogatorio de parte ante la a-quo; adicional a ello, confesó que su empleador fue cumplidor en el pago de sus salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.

De acuerdo con lo anterior, de entrada debe descartarse el supuesto constreñimiento realizado al actor para convertir su primigenia relación laboral indefinida a una a término fijo, porque se itera, la primera duración nunca se presentó y, por lo tanto, obviarse la interpretación que en principio podía dársele a la demanda, la de la invalidez del contrato a término fijo.

Dadas así las cosas, al existir un contrato a término fijo por un lapso de un año, conforme al artículo 46 del C.S.T. citado previamente y los pronunciamientos jurisprudenciales, es claro que el mismo podía renovarse sucesivamente, sin que por ello cambie su naturaleza, de tal manera que la última se presentó para el periodo comprendido entre el 02/01/2014 al 01/01/2015.

No obstante, el empleador en uso de sus facultades, especialmente las que consagra el artículo 62 del C.S.T., decidió terminarlo el 20/11/2014 de manera intempestiva y sin mediar justa causa por parte del empleador y, se generó a su cargo la obligación de cancelar la correspondiente indemnización, la que conforme a los postulados del artículo 64 del C.S.T., debía equivaler al valor del salario del tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato.

Consecuente con lo anterior, desde el 20/11/2014 al 01/01/2015 existen 41 días, lapso que faltaba para completar el término del contrato de trabajo pactado, por lo que sobre esa base debía liquidarse la indemnización y como para esa fecha el actor devengaba la suma mensual de $971.500 o sea, $32.383 diarios, la misma debía ser de $1´327.716,66; suma que coincide con la liquidada y cancelada a su favor, según se advierte del documento visible a folio 13 del cd. 1, lo que permite inferir que el pago se ajusta a las previsiones legales y nada le quedó debiendo su empleador.

La Sala considera necesario precisar que en el curso del proceso y específicamente en la audiencia de trámite y juzgamiento, donde se practicaron las pruebas, la parte actora se enteró que su teoría inicial *–del vicio del consentimiento para la suscripción del contrato de trabajo a término fijo-,* ya no tenía asidero fáctico ni legal, por lo que intentó en los alegatos de conclusión tergiversar sus pretensiones, para cimentar la condena, en que la indemnización por despido injusto no solo debía comprender los salarios por los 41 días restantes, sino también las prestaciones sociales que deberían generarse durante ese interregno; por lo que al tratarse de argumentos sobre los cuales la parte pasiva de esta acción no tuvo la oportunidad de defenderse, no es posible analizar su procedencia, aunado a que esta instancia tiene prohibida la emisión de fallos ultra o extra petita.

Siendo así las cosas, habrá de confirmarse la sentencia revisada, al compartirse las argumentaciones de la juzgadora de primer grado.

**CONCLUSIÓN**

Conforme lo expuesto, la decisión de primera instancia será confirmada.

Costas en esta instancia a cargo del señor Jhon Jairo Betancourt Cardona y a favor de la sociedad López Álvarez y Cía, al no prosperar la alzada; conforme al numeral 1 del C.G.P.

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Cuarta de Decisión Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 5 de agosto de 2016 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral propuesto por el señor **Jhon Jairo Betancourt Cardona** en contra de la sociedad **López Álvarez y Cía.**, conforme a lo expuesto en precedencia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte actora y a favor de la sociedad demandada, por lo expuesto.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrado Magistrada

TESTIMONIOS

**JHON JAIRO BETANCOURT (DEMANDANTE)**

**MARIA FLORA LOPEZ LOPEZ (REPRESENTANTE LEGAL DEMANDADA)**

GERENTE GENERAL DE CASA LOPEZ.

EL DEMANDANTE NO ESTUVO VINCULADO DE MANERA VERBAL. TODAS LAS VINCULACIONES DE LA EMPRESA SE HACEN POR ESCRITO. CON EL DTE SE CELEBRO UNO EN EL 87 Y SE PRORROGÓ DESPUES.

CUANDO SE TERMINÓ LA RELACION LABORAL SE LE INDICÓ POR CUANTO TIEMPO SE LE ESTABA LIQUIDANDO, SE MOLESTÓ PORQUE NO ESTUVO DE ACUERDO. NOSOTROS A TODOS LOS TRABAJADORES LOS LIQUIDAMOS CADA AÑO Y EL NO ESTUVO DE ACUERDO. PORQUE PENSABA QUE LA LIQUIDACIÓN ERA POR TODOS LOS AÑOS QUE ESTUVO EN CASA LOPEZ, ME REFIERO A LA LIQUIDACION NORMAL CUANDO TERMINA LA RELACION DE TRABAJO. SE LE EXPLICÓ COMO SE LE HACIA LA LIQUIDACION POR PARTE DE LAS NIÑAS DE CONTABILIDAD.

EL DTE SÍ FIRMÓ CONTRATO A TERMINO FIJO CUANDO INGRESO EN 1987.

PORQUE A PARTIR DE 1990, PORQUE NO SE VOLVIO A FIRMAR CONTRATO, SINO QUE SE DEJO PRORROGAR? POR LA MISMA FORMA EN QUE SE HICIERON ASÍ LO PERMITÍA.

NO SE LE HICIERON LLAMADOS DE ATENCION.

EN EL CONTRATO CON LA EMPRESA DE VIGILANCIA, SE ACORDÓ NO PORTAR ARMAS Y ASÍ ESTABAN LOS ANTERIORES EMPLEADOS.

EN LA LIQUIDACIÓN SE LE PAGO LA INDEMNIZACIÓN PERO NO PRESTACIONES, PORQUE NO SE LE PAGARON? NO TENGO EL DOCUMENTO, PERO A ELLOS SE LES HACIAN TODOS LOS PAGOS CORRECTAMENTE.

CADA AÑO A TODOS LOS EMPLEADOS Y AL DTE SE LE CONSIGNABAN LAS CESANTIAS.

EL DTE TRABAJABA INDISTINTAMENTE EN LOS ESTABLECIMIETNO DE 30 AG., ROMELIA Y CENTRO, CUANDO LO DESPIDIERON EN DONDE ESTABA? TODAS LA PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA COMPAÑÍA, QUE TENEMOS 8 SEDES, PUEDEN TRABAJAR EN CUALQUIERA DE ELLAS, POR LO QUE NO PUEDO CONTESTARLE.

EL CARGO DEL DTE, LO DESEMPEÑA OTRA PERSONA? NO.

ENOTNCES PORQUE CONTRARON CON LA EMPRESA DE VIGILACIA? PORQUE CONFORME AL NUEVO CODIGO NO PODEMOS TENER PERSONAL DE VIGILANCIA, PORQUE NO SOMOS EMPRESA ESPECIALIZADA EN VIGILANCIA.

NO ES CIERTO QUE YO LE HAYA DICHO AL DTE QUE LO IBA A CERTIFICAR COMO VIGILANTE.

**DIANA MARIA BETANCOURT**

**CESAR EMILIO LIRA**

**JORGE RENE LONDOÑO**

Citó la sentencia C-016/98, en la que se precisó que la renovación indefinida del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, porque se garantiza la estabilidad laboral, porque si a la expiración del plazo pactado, subsisten la materia de trabajo, las causas de trabajo y el empleado cumpla sus obligaciones, se le debe garantizar su renovación

1. M.P. Rafael Méndez Arango Rad. 11356 de 1999.

   M.P. Jose Roberto Herrera Vergara. Rad. L7325 de 1995

   Y, más recientemente, M.P. Gerardo Botero Zuluaga, sentencia SL9643, radicado 45555 del 03/05/2017 [↑](#footnote-ref-1)