



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Magistrado ponente

STL16408-2023

Radicación n.º 72296

Acta 44

Bogotá, D.C., veintidós (22) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

Procede la Sala a pronunciarse, en primera instancia, respecto de la demanda de tutela presentada por la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, en contra de **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, trámite que se hizo extensivo a las demás partes e intervinientes del Proceso Especial de Fuero Sindical No. 11001310503720200037400.

I. ANTECEDENTES

La promotora del resguardo instauró acción de tutela con el propósito de obtener el amparo de sus derechos fundamentales «a la igualdad, al debido proceso, a la defensa, a la contradicción, la buena fe y al acceso a la administración de justicia»,

presuntamente vulnerados por la autoridad judicial convocada.

Del escrito de tutela que presentó para respaldar su aspiración y de los medios de prueba allegados al expediente, en lo que respecta a los reparos de esta acción constitucional, se extrae, que el señor Manuel Jiménez Santamaría prestó sus servicios como escolta tripulante para la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., entre el 7 de abril de 2011 y el 6 de abril de 2020, fecha en la que el vínculo finalizó por vencimiento del plazo fijo pactado de conformidad con el preaviso entregado el 2 de marzo de 2020.

Narró que el referido trabajador instauró demanda especial de fuero sindical en su contra a fin de que se declarara la ineficacia de su despido, debido a la falta de autorización previa por parte de un juez laboral, dada su condición de aforado.

Relató que el conocimiento del asunto correspondió al Juzgado Treinta y Siete Laboral del Circuito de Bogotá autoridad que, a través de proveído del 27 de febrero de 2023, resolvió absolver a la demandada respecto de todas las pretensiones formuladas.

Inconforme con tal determinación, precisó que el demandante presentó recurso de alzada el cual fue desatado por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá quien, a través de providencia de 29 de septiembre

hogaño, revocó la determinación de primer grado tras considerar que, la terminación del contrato se había dado como un acto discriminatorio por la calidad de aforado que ostentaba el señor Manuel Jiménez Santamaría.

Frente a lo anterior, advirtió la petente que el Tribunal confutado realizó una interpretación errada del artículo 411 del C.S.T., *«al darle la connotación de despido a la terminación del vínculo laboral por vencimiento del plazo fijo pactado»*, además de precisar que no se realizó ningún acto discriminatorio en contra del demandante pues, el nombramiento del señor Jiménez Santamaría como directivo sindical se dio con posterioridad a la entrega del preaviso.

En concordancia, la libelista acude al resguardo constitucional con el objetivo de que se amparen sus prerrogativas fundamentales y, para su efectividad, requirió dejar sin valor y efecto la providencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 29 de septiembre de 2023 y, en consecuencia, se le ordene emitir una nueva en la que se nieguen las pretensiones invocadas en el proceso cuestionado.

La acción de tutela se radicó el 10 de octubre de 2023 y, mediante auto de 11 del mismo mes y año, esta Sala de la Corte la admitió, ordenó notificar a la autoridad convocada y vincular a las partes e intervinientes en el proceso cuestionado, con el objetivo de que ejercieran su derecho de defensa.

Dentro del término concedido para ello, el Titular del Juzgado Treinta y Siete Laboral del Circuito de Bogotá reseñó las actuaciones surtidas al interior del proceso Especial de Fuero Sindical con radicado No. 2020-00374 y, manifestó atenerse a lo decidido en la sentencia proferida el 24 de febrero de 2023. Asimismo, remitió el *link* de acceso al expediente.

Por su parte, la Magistrada Ponente de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, remitió el informe requerido y, para tal efecto, indicó que, en el fallo del 29 de septiembre de esta calenda, la colegiatura concluyó que:

- (i) El contrato a término fijo celebrado por las partes no cambió a indefinido.
- (ii) El empleador estaba obligado a solicitar el permiso judicial correspondiente para proceder al despido porque no podía ampararse sin más, en el tipo de nexos celebrados.
- (iii) Si bien se analizó una causal objetiva de conformidad con los artículos 410 y 411 del CST, la realidad es que, en el caso objeto de estudio *«se esconde un verdadero motivo discriminatorio, que según se explicó ampliamente en la providencia, apenas el trabajador se afilió a la organización sindical, y luego como directivo, el empleador acudió inmediatamente al plazo fijo pactado para terminar el vínculo luego de más de nueve años de servicio continuo e ininterrumpido por cuenta de las prórrogas sucesivas, es decir, que para el empresario, el hecho de que su trabajador se asociara y entrara a velar por unas mejores condiciones laborales, implicaba una afrenta a sus intereses, y por ello, lo identificó y se excusó en esa causal legal, para separarlo de las actividades inicialmente contratadas por varios años»*.

Por lo anterior, defendió la legalidad de su determinación y, en consecuencia, solicitó que se niegue el amparo deprecado.

No se recibieron más respuestas dentro del término concedido.

En Sala del 25 de octubre de 2023, la mayoría de este colegiado no aprobó el proyecto llevado por la Doctora Marjorie Zúñiga Romero, Magistrada ponente, luego, en proveído del 7 de noviembre hogaño, se ordenó la remisión del expediente al despacho que sigue en turno, al quedar derrotada la decisión.

El 15 de noviembre de 2023, fue remitido el expediente a este despacho, por lo que, asumido el conocimiento de primer grado constitucional, se procede a estudiar lo que en derecho corresponda.

II. CONSIDERACIONES

El artículo 86 de la Constitución Política establece, que toda persona tiene la *«acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública»*.

En el mismo sentido, el Decreto 2591 de 1991, artículo 1º, señala que *«toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señale este decreto»*.

La acción procede cuando el interesado no dispone de otro medio de defensa, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En todo caso, el otro mecanismo debe ser idóneo y eficaz para proteger el derecho fundamental vulnerado o amenazado, pues de no ser así, el recurso de amparo resulta procedente de manera excepcional, aspecto que deberá ser ponderado y dilucidado por el juez constitucional, en consideración a las particularidades dadas en cada caso en concreto.

Al descender al *sub judice*, la Sala observa que el problema jurídico a resolver se contrae a determinar si la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá vulneró las prerrogativas fundamentales de la promotora al emitir la providencia del 29 de septiembre de 2023, por cuanto, adujo, esta fue producto de la errada interpretación del artículo 411 del C.S.T, así como, del desconocimiento del precedente judicial.

Previo a analizar de fondo la controversia planteada, resulta oportuno resaltar que se cumplen los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela.

Ello es así toda vez que entre la fecha en que se emitió la providencia hoy cuestionada -29 de septiembre de 2023- y la presentación de la queja -10 de octubre de 2023- transcurrieron menos de 6 meses, plazo que, por ser razonable, resulta acorde a este principio de inmediatez.

Igualmente, porque contra la providencia cuestionada no procede recurso alguno al tratarse de un proceso especial de fuero sindical, de ahí que también se acató la exigencia de subsidiariedad.

Pues bien, en materia constitucional el órgano de cierre ha realizado un sin número de estudios relativos a la procedencia de la acción de tutela contra decisiones adoptadas por las autoridades judiciales al interior de los procesos de su conocimiento, ello en respeto de la sana crítica y las competencias que se encuentran a su cargo, para resolver los distintos litigios; en atención a lo antepuesto, la Corte Constitucional en sentencia de tutela CC T-327 de 2015, señaló en qué situaciones podría darse paso a este tipo de mecanismos residuales y especiales, citando al respecto:

*La acción de **tutela contra sentencias judiciales es un instrumento excepcional**, dirigido a enfrentar aquellas situaciones en que la decisión del juez **incurre en graves falencias, de relevancia constitucional**, las cuales tornan la decisión incompatible con la Constitución. En este sentido, **la acción de tutela contra providencias judiciales es concebida como un juicio de validez** y no como un juicio de corrección del fallo cuestionado, lo que **se opone a que se use indebidamente como una nueva instancia para la discusión de los asuntos de índole probatoria o de interpretación del derecho legislado, que dieron origen a la controversia**, más aún cuando las partes cuentan con los recursos judiciales, tanto ordinarios como extraordinarios, para combatir las decisiones que estiman arbitrarias o que son incompatibles con la Carta Política. Empero, pueden subsistir casos en que agotados dichos recursos, persiste la arbitrariedad judicial; en esos especiales casos es que se habilita el amparo constitucional. (negrillas y subrayas son de esta Sala).*

A su vez, en sentencia de unificación, la Corte Constitucional dispuso:

De manera constante la Corte ha considerado la existencia de unos requisitos generales y específicos de procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales. En cuanto a los primeros: 1) Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional, 2) que se hayan agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable, que se cumpla el requisito de la inmediatez, 3) cuando se trate de una irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora, 4) que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible, que no se trate de sentencias de tutela.

En relación con los requisitos o causales especiales de procedibilidad, la Corte considera que el demandante debe probar la existencia de una o varias de las siguientes:

a. Defecto orgánico. Se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada carece, absolutamente, de competencia para ello.

b. Defecto procedimental absoluto. Se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido.

c. Defecto fáctico. Surge cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión (negrilla fuera del texto).

d. Defecto material o sustantivo. Se trata de casos en que se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión.

e. Error inducido. Se presenta cuando el juez o tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y aquello lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales.

f. Decisión sin motivación. Implica el incumplimiento de los servidores judiciales de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional.

g. Desconocimiento del precedente. Hipótesis que se presenta, por ejemplo, cuando la Corte Constitucional establece el alcance de un derecho fundamental y el juez ordinario aplica una ley limitando sustancialmente dicho alcance. En estos casos la tutela procede como mecanismo para garantizar la eficacia jurídica del contenido

constitucionalmente vinculante del derecho fundamental vulnerado.

h. Violación directa de la Constitución. [...] (CC SU-214 de 2016 Corte Constitucional).

En lo atinente a este debate, esta magistratura se permite rememorar lo dispuesto por el Tribunal de cierre en esta materia, al establecer que la acción de tutela es procedente cuando se avizora la incursión a una de las llamadas vías de hecho, frente a la existencia de un requisito especial, para el caso, el defecto fáctico del que ha adoctrinado en innumerable jurisprudencia, entre otras en la T-459-2017, que en uno de sus apartes dispuso:

El defecto fáctico como causal de procedencia de la acción tutela contra providencias judiciales se presenta cuando el juez no tiene el apoyo probatorio suficiente para aplicar el supuesto legal en el que sustenta la decisión porque dejó de valorar una prueba o no la valora dentro de los cauces racionales y/o denegó la práctica de alguna sin justificación.

Para una mejor comprensión de este defecto la jurisprudencia constitucional ha establecido que éste puede presentarse en dos modalidades, a saber:

(i) ***Defecto fáctico negativo:*** hace referencia a la ***omisión en la valoración y decreto de pruebas determinantes*** para identificar la veracidad de los hechos.

(ii) ***Defecto fáctico positivo:*** En este evento, ***el juez aprecia pruebas esenciales y determinantes que no ha debido admitir ni valorar porque, por ejemplo, fueron indebidamente recaudadas*** o, efectúa una valoración por “completo equivocada”.

Bajo estos parámetros, la Corte Constitucional en Sentencia SU-448 de 2016 reiteró que el defecto fáctico “[s]e estructura, entonces, **siempre que existan fallas sustanciales en la decisión, que sean atribuibles a deficiencias probatorias del proceso.** (...) el fundamento de la intervención del juez de tutela

por deficiencias probatorias en el proceso, radica en que, no obstante las amplias facultades discrecionales con que cuenta el juez del proceso para el análisis del material probatorio, éste debe actuar de acuerdo con los principios de la sana crítica, es decir, con base en criterios objetivos y racionales. (negrillas fuera del texto original)

En este entendido, cabe indicar que el juez plural accionado, luego de centrar el debate jurídico de la alzada y reconocer que en el litigio quedó evidenciada la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre las partes de la *lite*, procedió con el análisis de los elementos de valor que integraban el *dossier*, para llegar a la conclusión que el señor Manuel Jiménez Santamaría fue despedido por su calidad de aforado, configurándose así un acto discriminatorio.

Así, el Tribunal confutado indicó que, si bien la jurisprudencia de esta Corte ha establecido en entre otras, en la sentencia STL310-2020, que el fuero sindical no invalida la terminación del contrato de trabajo por la expiración del plazo fijo pactado, tal interpretación, señaló, resulta contradictoria *«con los avances que ésta misma ha tenido en materia de protección a los trabajadores que, por alguna razón y acorde con ciertas situaciones, pueden ser sometidos a discriminación, por el hecho de encontrarse en tal posición, como ocurre, por ejemplo, con la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud»*.

Por ello, precisó que, si bien ese Colegiado no desconoce el precedente antes citado, lo cierto es que, de acuerdo con su interpretación, debe analizarse cada situación particular, *«lo cual implica entender que la expiración del plazo fijo pactado, por sí sola no puede considerarse una causal objetiva para dar por terminado*

el contrato, **con mayor razón cuando está de por medio el fuero sindical en cabeza de los directivos de las organizaciones de este tipo**».

Por lo anterior, reiteró que no resulta acertado concluir que por el hecho de fijarse un plazo o fecha para dar por terminado el contrato, ese límite se constituya en una causal objetiva, porque «*detrás puede estar camuflada la intención del empleador de valerse de esa circunstancia para separar de la estructura empresarial a **los directivos sindicales** y, como consecuencia, el debilitamiento de la organización sindical*».

Por lo anterior, advirtió que, en casos como el que se analizó, es necesario que el empleador demuestre que las circunstancias que dieron origen al contrato a término fijo no existen, terminarán pronto o sencillamente, no se requieren en la estructura empresarial por diversos motivos, argumento que fundamentó en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, así:

*para la jurisprudencia constitucional, no resulta del todo desconocida esa discriminación que puede darse con contratos a duración determinada, porque, **en el fondo un empleador puede afectar la organización sindical, al terminar los contratos de trabajo de los directivos que fueron vinculados con esa forma**, por lo que, **no es exótico exigir que el empresario acuda al juez del trabajo**, en aras de demostrar la veracidad de las causas objetivas que implícitamente traen estos contratos de duración determinada. (negrillas y subraya fuera del texto original)*

Así, sintetizó en esta parte que la facultad legal de terminar el contrato de trabajo a término fijo del trabajador con fuero sindical admite como interpretación razonable, que

es necesario agotar el permiso ante el juez del trabajo, en donde éste debe acreditar que se extinguieron las causas que le dieron origen o cualquier otra circunstancia verdaderamente objetiva, que demuestre la imposibilidad de su prórroga, de lo contrario, esa terminación del vínculo laboral será ilegal, con el correspondiente reintegro.

Así, indicó que, en el caso de *marras*, la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. debió solicitar el permiso judicial para dar por terminado el vínculo laboral, en aras de acreditar las razones objetivas por las cuales se tomó dicha determinación, razón por la cual, entendió que debía declararse el despido injustificado.

Aunado a lo anterior, afirmó que, para dicho Colegiado, existió un verdadero despido discriminatorio pues:

véase cómo el contrato a término fijo que fue celebrado entre las partes el 7 de abril de 2011 con un plazo inicial de seis (6) meses (fl°.209 y 210, archivo 20, ibíd.), se venía prorrogando por acuerdo mismo entre las partes (fl° 22, 23, 25, 26, 30, 31, 32, 33, 202, 203, 204, 206, 207, 208 ibíd.), con una última reconducción hasta el 6 de abril de 2020, lo que deja entrever, que los contratantes pusieron como pauta el desempeño de la labor y, por ello, decidieron mantener el vínculo, pese al plazo fijo, extendiendo la relación laboral por casi nueve (9) años, sin solución de continuidad.

Pero, fíjese que una vez el trabajador se afilió a la organización sindical, el 2 de octubre de 2019, fecha para la cual se había prorrogado el contrato hasta el 6 de abril de 2020, el empleador decidió fijarse en esta fecha límite para culminar el nexo contractual, entregando la carta de preaviso, el 2 de marzo de 2020 (fl°. 18, archivo 01 ibíd.), sin que pueda tenerse como un abuso del derecho, que el trabajador haya sido designado, a partir del 17 de marzo de este mismo año, como miembro de la comisión de reclamos, es decir, un cargo dentro de la junta directiva sindical, que tiene como propósito defender y reivindicar

colectivamente los derechos de los trabajadores, al encauzar todas las exigencias de sus congéneres individualmente considerados y el mismo sindicato, para trasladarlas al empleador, que por su esencia, implica una dignidad importante dentro del sindicato.

Frente a lo anterior, es claro para esta Magistratura que el Tribunal confutado incurrió en un defecto fáctico al no realizar una correcta apreciación de las pruebas allegadas al plenario; lo anterior, puesto que a lo largo de su disertación en el fallo proferido el 29 de septiembre de los corrientes, manifestó que la expiración del plazo pactado no puede configurarse como una causal objetiva para la terminación del contrato en aquellos casos en los cuales «se encuentra de por medio el fuero sindical **en cabeza de los directivos** de estas organizaciones», y si bien, efectivamente el señor Manuel Jiménez Santamaría fue nombrado como directivo sindical de la comisión de reclamos, lo cierto es que el Colegiado accionado, omitió analizar que dicha designación se realizó a partir del 17 de marzo de 2020, esto es, con posterioridad a la entrega de la carta de preaviso (**2 de marzo de la misma calenda**), por lo que para la fecha en la cual se comunicó al señor Santamaría la terminación de su contrato, el mismo no ostentaba dicha calidad.

Claro lo anterior, advierte esta Sala de la Corte, que revisado el expediente no se avizoró ningún respaldo probatorio que permita afirmar que en el caso objeto de estudio, se configuró un despido discriminatorio, por lo que es evidente que la conclusión del Tribunal cuestionado se fundamentó en meras conjeturas al suponer que «una vez el

trabajador se afilió a la organización sindical el empleador decidió fijarse en esta fecha límite para culminar el nexo contractual».

Ahora bien, esta Magistratura se permite indicar que, en reiterados pronunciamientos ha precisado que en tratándose de contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, por lo que:

*[...] todas las garantías que se derivan del fuero sindical, deben ser acatadas y respetadas por los empleadores **durante el término de vigencia del contrato, cuando de nexos contractuales por período fijo se trate.** De ahí, que no se requiera autorización judicial para dar por terminado un nexo contractual laboral a término fijo, en el evento de ostentar el trabajador la garantía que se deriva del fuero sindical. (CSJ SCL de 25 de marzo de 2009- Radicado 34142 - Acta No. 11) Negrilla y subrayado fuera del texto original).*

En este contexto, de conformidad con la documental allegada a la plenaria, se evidencia que la última prórroga realizada al contrato suscrito entre el señor Manuel Jiménez Santamaría y la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., fijó como fecha de terminación el 6 de abril de 2020 y, asimismo, que el 2 de marzo de esa calenda, le fue entregada la carta de preaviso.

Al respecto, esta Sala de la Corte se permite traer a colación la sentencia CSJ STL10110-2023, en la cual, al

analizar un caso de similar naturaleza se encontró razonable la decisión proferida por el Tribunal, en la cual se indicó:

*[...] la parte demandada cumplió con la carga que le impone la norma anteriormente señalada al realizar el preaviso de la terminación del contrato desde el 20 de noviembre de 2020, a través de la cual le comunicó al actor que su contrato de trabajo no sería prorrogado y por tanto finalizaría el 22 de diciembre de 2020. **Así las cosas, tenemos que el hecho ocurrido entre la demandada y el demandante fue una terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado y no un despido, en consecuencia, el empleador no se encontraba obligado a solicitar el permiso al Juez de Trabajo para su terminación, pues la garantía de fuero sindical no puede ir más allá del plazo previamente pactado por las partes de duración del contrato de trabajo.*** (subrayado y negrilla fuera del texto original).

La anterior determinación reiteró el criterio pacífico de esta Sala como máximo Tribunal de la especialidad laboral, en la materia que en este asunto se analiza, entre otras las sentencias CSJ STL2833 de 2019, CSJ STL6790 de 2020 y CSJ STL310 de 2020, en las cuales se ha indicado que:

[...] el fuero sindical es una medida de protección constitucional, que busca la protección de libre asociación, la cual en el caso de contratos a término fijo no puede extenderse más allá de la expiración del plazo pactado por las partes para su duración.

*Advierte esta Sala, una vez realizada la valoración conjunta de los medios probatorios apilados al proceso, que el empleador efectivamente siguió los procedimientos señalados para la desvinculación del actor, toda vez que, como lo ha predicado la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia, el fuero sindical es una medida de protección constitucional, que busca la protección de libre asociación, **la cual en el caso de contratos a término fijo no puede extenderse más allá de la expiración del plazo pactado por las partes para su duración.***

*Por lo anterior, la Sala halla razón a los reproches objeto de alzada, por cuanto **no puede asumirse la extinción de un***

contrato laboral a término fijo como un despido unilateral pues, por el contrario, tiene fundamento en lo establecido en el literal c) del artículo 61 del CST, esto es, por expiración del plazo fijo o pactado.(Negrilla y subrayado fuera del texto original).

Al respecto, el artículo 411 del C.S.T., señala que:

*“La terminación del Contrato de trabajo por la realización de la obra contratada o por la ejecución del trabajo accidental ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, **no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.**”* Negrilla y subrayado fuera del texto original).

Así, para esta Colegiatura es claro que la norma *ibidem* indica que no se requiere autorización previa para terminar el contrato de aquellos aforados a quienes se les finalice el vínculo laboral por la culminación de la obra o labor para la cual fueron contratados o por el cumplimiento del plazo pactado, como sucede en el caso objeto de análisis.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia CC T-116 de 2009, precisó:

[...] En relación con la inaplicación de la garantía del fuero sindical a los contratos de trabajo a término fijo, no sobra advertir que el Tribunal en las sentencias impugnadas hizo expresa mención a la jurisprudencia sobre la materia, en particular a la de tutela de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, según la cual esa apreciación “es de índole jurídica y además se aviene con la jurisprudencia de esta Sala, al considerar de vieja data que el reintegro en los contratos a término fijo no es posible, ya que éstos por ministerio de la ley pueden darse por terminados por parte del empleador al fenecer el respectivo período con el lleno de las formalidades de ley.

En igual sentido, el Alto Tribunal Constitucional en diferentes pronunciamientos como la CC T-116 de 2009 y la CC T-592 de 2009, ha sostenido que el empleador no está

obligado a renovar el contrato de término fijo, respecto de los trabajadores aforados siempre y cuando se cumplan las exigencias y condiciones legales para su terminación.

Pues bien, al descender en el componente que acá se debate, se tiene que, al interior del proceso especial de fuero sindical, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al resolver el recurso de alzada, a través de la sentencia de fecha 29 de septiembre de los corrientes, y aún, estando demostrado que el actor se encontraba vinculado a través de contrato a término fijo, concluyó que *«el empleador estaba obligado a solicitar el aludido permiso, porque no podía ampararse sin más, en el tipo de nexo celebrado, que se repite, fue a lapso determinado»*.

Teniendo en cuenta el fundamento de la decisión analizada por esta vía especial, es claro para esta Sala, que el Colegiado accionado, además de incurrir en un defecto fáctico, también desconoció la jurisprudencia de su órgano de cierre, pues como ya se ha referido, esta Magistratura ha reiterado que cuando las partes celebran un contrato de trabajo a término fijo, cualquiera de ellas puede terminarlo de acuerdo con la forma prevista en la ley, y ello fue lo que aconteció en este caso, pues la empleadora envió la comunicación de finalización del vínculo laboral en los términos previstos en la legislación, de modo que no estaba obligada a requerir autorización para esa determinación.

Significa para esta Sala que el principio de independencia judicial y de valoración racional, que en principio se encuentra a cargo de los juzgadores, fue soslayado con la decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al realizar una interpretación que evidentemente desconoce diversos pronunciamientos de la Sala especializada en materia laboral que han encontrado razonables y ajustadas a derecho, todas aquellas decisiones adoptadas por los Tribunales de la materia que han negado el reintegro en casos de similar naturaleza por cumplirse el plazo pactado.

En este orden de ideas, y sin que se hagan necesarias otras consideraciones, habrá de concederse el amparo constitucional implorado. En consecuencia, se dejará sin efectos la sentencia del 29 de septiembre de 2023, para en su lugar, ordenar al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá – Sala de decisión Laboral, que en el término de quince (15) días contados a partir de la notificación de la presente, profiera nuevo fallo, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

I. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONCEDER la tutela del derecho fundamental al debido proceso de la la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**

SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTOS la sentencia del 29 de septiembre de 2023, para en su lugar, ordenar al **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ SALA DE DECISIÓN LABORAL**, que en el término de quince (15) días contados a partir de la notificación de la presente sentencia, profiera nuevo proveído, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados en la forma prevista por el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta decisión no fuere impugnada.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.



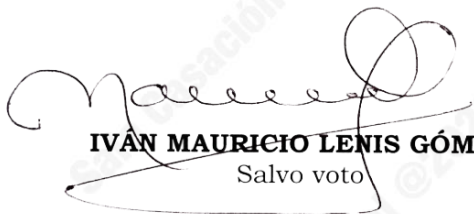
GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvo voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



SALVO VOTO
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

SALVAMENTO DE VOTO

Accionante: Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.

Accionado: Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá

Radicado: 72296

Magistrado ponente: Gerardo Botero Zuluaga

Con el respeto acostumbrado, y tal como lo anuncié en la sesión que se debatió el asunto, disiento de la decisión que adoptó la mayoría de la Sala por cuanto, en mi criterio, debió negarse el amparo invocado, por las razones que expongo a continuación.

En este caso, la sociedad actora acudió a la acción de tutela porque consideró que el Tribunal convocado vulneró sus garantías superiores al ordenar el reintegro de Manuel Jiménez Santamaría, bajo el argumento que su despido tuvo origen en un acto discriminatorio, toda vez que no demostró que existieran razones objetivas para finalizar el vínculo laboral más allá de la causal legal del fenecimiento del plazo fijo pactado.

De modo puntual, censuró que el Tribunal transgredió sus derechos fundamentales al debido proceso y acceso a la administración de justicia, debido a que desconoció que el contrato de trabajo finalizó por una causa objetiva y, por

tanto, no era necesario la autorización del juez laboral para su desvinculación.

Al estudiar tal cuestionamiento, la mayoría de la Sala estimó que la petición de amparo debía concederse, toda vez que la garantía de fuero sindical no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado en el contrato a término fijo, en los términos de los artículos 61, literal c) y 411 del Código Sustantivo del Trabajo, de modo que el empleador no estaba obligado a solicitar permiso al juez de trabajo para su terminación.

Pues bien, el Tribunal en la decisión censurada vía de tutela, indicó que el problema a jurídico a resolver consistía en determinar si era procedente declarar la ineficacia del despido del demandante dada su condición de aforado.

Para resolver tal cuestionamiento, expuso que existió un *«verdadero despido discriminatorio, que careció de valor jurídico por contrariar directamente los postulados de la Constitución Política»*, pues el contrato a término fijo que se celebró entre las partes el 7 de abril de 2011 con un plazo inicial de 6 meses, era prorrogado por acuerdo entre las partes, con una última prórroga hasta el 6 de abril de 2020, lo que dejó entrever que los contratantes pusieron como pauta el desempeño de la labor y, por ello, decidieron mantener el vínculo pese al plazo fijo, de ahí que se extendiera la relación laboral por casi nueve años, sin solución de continuidad.

A continuación, precisó que una vez el trabajador se afilió a la organización sindical el 2 de octubre de 2019, fecha para la cual se había prorrogado el contrato hasta el 6 de abril de 2020, el empleador decidió fijarse en esta fecha límite para culminar el nexo contractual, razón por la cual entregó la carta de preaviso el 2 de marzo de 2020, *«sin que pueda tenerse como un abuso del derecho, que el trabajador haya sido designado, a partir del 17 de marzo de este mismo año, como miembro de la comisión de reclamos»*.

En tal sentido, el Tribunal refirió que el objetivo del nombramiento del actor como integrante de la comisión de reclamos, obedeció a que estaba afiliado al sindicato desde el 2019, y con fundamento en el derecho de libertad sindical y autonomía sindical, se le encomendó esa misión, debido a la renuncia de la persona que antes se desempeñaba en ese cargo.

Además, argumentó que el empleador no probó hechos o circunstancias de tipo disciplinario o alguna razón, que desde antes, fuera el motivo de terminación del contrato y que, con ello, al trabajador le sirviera de posible excusa para mantenerse en el cargo con ese nombramiento del sindicato; por el contrario, consideró que era evidente que ante la inexistencia de otra comisión de reclamos en la empresa, se requería de esa figura, y *«nadie más que el actor, quien tenía una amplia trayectoria laboral en la compañía»*.

De igual forma, indicó que tan solo fue que el trabajador se afiliara a la organización sindical para que el empleador decidiera desvincularlo, toda vez que *«no demostró que la*

labor contratada se hubiera acabado, o una razón de peso y verdaderamente objetiva, para impedir la continuación de la labor, que con el posterior nombramiento como directivo sindical, no le mereció mayor pronunciamiento a la compañía, si quiera para respetar esa condición, sino, simplemente, separarlo por ostentar ese cargo».

De acuerdo con lo anterior, el Tribunal manifestó que existió el ánimo de Prosegur de Colombia S.A. de terminar el contrato deliberadamente por su condición de gestor de la acción colectiva, más allá de la facultad de rescindir libremente el contrato de trabajo, pues se ocultó un acto discriminatorio proscrito por la Constitución Política, esto es, por el hecho de pertenecer al sindicato, y de paso, como representante de los trabajadores, lo que ameritó la declaratoria de ineficacia del despido y el correspondiente reintegro.

Al analizar tales argumentos, estimo que el Tribunal convocado no transgredió los derechos fundamentales al debido proceso y acceso a la administración de justicia de la empresa actora, dado que emitió una decisión provista de un fundamento razonable y objetivo que, antes bien, va en línea con las orientaciones que sobre este particular ha brindado esta Sala de la Corte y los órganos expertos y de control de la OIT.

En efecto, recuérdese que en sentencia CSJ SL2586-2020, esta Sala de la Corte indicó que si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral, también es una causal subjetiva, debido a que la finalización

del contrato está permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo.

En ese sentido, la Corte señaló que es necesario que la facultad del empleador de terminar los contratos de trabajo a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad y objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos que descarten sesgos discriminatorios.

Bajo ese entendido, considero que ante la existencia de indicios de discriminación en el despido de un trabajador amparado por fuero sindical, necesariamente el empleador tiene el deber de demostrar que ello no es así, para lo cual deberá aportar la prueba que acredite la objetividad de su decisión, que no es otra que aquella que demuestre que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador desapareció.

Es más, si el empleador alega que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causa neutra, tiene la obligación de acreditar esa objetivada más allá del simple vencimiento del plazo, en los términos del artículo 167 del Código General del Proceso.

Lo anterior es sumamente importante resaltarlo, pues no de otra forma podría justificarse que el empleador decidiera no renovar el contrato de trabajo del demandante después de casi nueve años de trabajo, precisamente luego de que se afiliara al sindicato y fuese nombrado miembro de la comisión de reclamos, menos aun cuando, como quedó

probado en este caso, aquel no incurrió en conductas disciplinarias y desempeñó cabalmente sus funciones.

Sobre el particular, recuérdese que tanto la Comisión de Expertos como el Comité de Libertad Sindical, en aras de salvaguardar las disposiciones contenidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la libertad sindical (convenios 87 y 98), recomiendan que los jueces deban invertir la carga probatoria en casos de despidos que tengan supuestos indicativos de discriminación (CSJ STL6801-2023).

Por ejemplo, el último organismo ha considerado que *cuando se alega que el despido de un representante de los trabajadores o la modificación en su detrimento de las condiciones de empleo fuesen discriminatorios, se adoptan disposiciones que impongan al empleador la obligación de probar que su acto estaba justificado*¹.

Así mismo, ha señalado que:

Además de los mecanismos de protección preventiva contra los actos de discriminación antisindical (como por ejemplo, la obtención de una autorización previa de la inspección del trabajo antes de proceder al despido de un dirigente sindical), otra forma de garantizar una protección eficaz podría consistir en obligar a los empleadores a aportar la prueba de que su decisión de despedir a un trabajador no está vinculada a las actividades sindicales del mismo².

De ese modo, a mi juicio, es evidente que la decisión del Tribunal no careció de argumentos razonables, comoquiera

¹ Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta edición (2018), OIT, Ginebra, párr. 1154.

² Ib. párrafo 1155.

que Prosegur de Colombia S.A. en modo alguno acreditó de manera suficiente y creíble que su determinación de finalizar el contrato de trabajo de Manuel Jiménez Santamaría estuvo sustentada en la desaparición efectiva de las actividades contratadas, para así descartar que su decisión de no renovarlo estuvo desprovista de una conducta discriminatoria.

En ese orden, considero que debió negarse la protección de las garantías superiores invocadas, dado que la providencia del Tribunal accionado no solo se acompasa con el precedente jurisprudencial que esta Sala de Casación ha establecido sobre la materia, sino que además es a todas luces favorable para los intereses de los trabajadores, teniendo en cuenta que en la realidad social de nuestro país el ser un trabajador sindicalizado y, más aún, representante de los trabajadores, es motivo de discriminación y estigmatización.

En los anteriores términos consigno las razones de mi salvamento de voto.

Fecha *ut supra*,



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

SALVAMENTO DE VOTO

Accionante: Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.

Accionado: Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá

Radicación: 72296

Magistrado Ponente: Gerardo Botero Zuluaga

Con mi respeto acostumbrado por las posturas mayoritarias estimo necesario salvar el voto, tal como lo expuse en la sesión donde se debatió el asunto, toda vez que disiento de la decisión que concede las peticiones de la accionante, por los motivos que paso a exponer.

En el presente asunto, la Sala consideró que la acción de tutela era fundada por cuanto el Tribunal no tuvo en cuenta que la empleadora envió la comunicación de finalización del vínculo laboral en los términos previstos en la legislación, de modo que no estaba obligada a requerir autorización para esa determinación.

En relación con estas aseveraciones, considero que no es admisible que la acción de tutela se convierta en un mecanismo a partir del cual se imponga un criterio interpretativo a los juzgadores de instancia cuando, como en este asunto, su determinación se apoya en una

interpretación razonable que se aleja del capricho y la arbitrariedad.

Lo anterior, por cuanto el juez de apelaciones, acertadamente, entendió que el problema jurídico que debía resolver consistía en establecer si era procedente declarar la ineficacia del despido del demandante dada su condición de aforado, de donde se advierte que la corporación accionada comprendió adecuadamente que el asunto a desatar tenía que ver con una presunta violación de la garantía foral.

Para resolver tal planteamiento, el *ad quem* procedió con el análisis de los elementos probatorios, para llegar a la conclusión que existió un *«verdadero despido discriminatorio, que careció de valor jurídico por contrariar directamente los postulados de la Constitución Política»*.

Lo anterior, toda vez que el contrato a término fijo que las partes celebraron el 7 de abril de 2011 con un plazo inicial de 6 meses con una última prórroga hasta el 6 de abril de 2020, dejó entrever que los contratantes pusieron como pauta el desempeño de la labor y, por ello, decidieron mantener el vínculo, pese al plazo fijo, extendiendo la relación laboral por casi 9 años, sin solución de continuidad.

Seguido a ello, precisó que una vez el trabajador se afilió a la organización sindical el 2 de octubre de 2019, fecha para la cual se había prorrogado el contrato hasta el 6 de abril de 2020, el empleador decidió fijarse en esta fecha límite para culminar el nexo contractual, razón por la cual entregó la

carta de preaviso el 2 de marzo de 2020, *«sin que pueda tenerse como un abuso del derecho, que el trabajador haya sido designado, a partir del 17 de marzo de este mismo año, como miembro de la comisión de reclamos»*.

En tal sentido, el Tribunal refirió que el objetivo del nombramiento del demandante como integrante de la comisión de reclamos, obedeció a que el actor era afiliado al sindicato desde el 2019, y con base en el derecho de libertad sindical y autonomía sindical le encargó esa misión, por cuenta de la renuncia de la persona que antes estaba allí.

Además, evidenció que el empleador no acreditó hechos o circunstancias de tipo disciplinario o alguna razón, que desde antes, fuera el motivo de terminación del contrato y que, con ello, al trabajador le sirviera de posible excusa para quedarse en el empleo con ese nombramiento del sindicato, por el contrario, consideró que era evidente que ante la inexistencia de otra comisión de reclamos en la empresa, se requería de esa figura, y *«nadie más que el actor, quien tenía una amplia trayectoria laboral en la compañía»*.

De acuerdo con lo anterior, el Tribunal manifestó que existió el ánimo de Prosegur S.A. de terminar el contrato deliberadamente por su condición de gestor de la acción colectiva, más allá de la facultad de rescindir libremente el contrato de trabajo, pues se ocultó un acto discriminatorio proscrito por la Constitución Política, esto es, por el hecho de pertenecer al sindicato, y de paso, como representante de los

trabajadores, lo cual ameritó la declaratoria de ineficaz y el correspondiente reintegro.

Por consiguiente, los argumentos esbozados por la parte actora no son de recibo en sede de tutela, pues con ellos se busca controvertir el fondo de una decisión en derecho. Se recuerda que, por el simple descontento de la reclamante no puede el fallador de tutela dejar sin efecto la determinación válidamente adoptada por el juez natural, quien concedió las súplicas de la demanda tras un análisis racional del caso, gracias a la libre formación de su convencimiento y a la valoración de las pruebas con base en la sana crítica.

En efecto, si la demanda de fuero sindical se originó en reparo al acto de despido por la designación como miembro de la junta directiva del sindicato, lo que a juicio del actor afectaba su garantía foral a no ser despedido ni desmejorado, lo lógico era dilucidar si existió tal conducta del empleador para terminar el vínculo laboral.

Dicho de otro modo, el Tribunal debía solucionar el problema jurídico que estableció y, revisado el fallo, la Corporación dio una respuesta completa y aceptable conforme al material probatorio allegado al proceso.

Por lo anterior, considero que la decisión del juez de segundo grado estuvo bien fundamentada y cada uno de sus argumentos son respetables de cara a la independencia y autonomía que la Constitución y la ley le concede en el

ejercicio de su función judicial de interpretar las normas jurídicas y el material probatorio.

En los anteriores términos dejo consignadas las razones de mi disidencia.

Fecha *ut supra*.



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Magistrada