



República de Colombia  
**Tribunal Superior de Bogotá**  
Sala Quinta de Decisión Laboral

**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
**Magistrada Ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL –  
ACCIÓN DE REINTEGRO.  
**RADICACIÓN:** 11001 31 05 025 2021 00351 01  
**DEMANDANTE:** LUIS ALBERTO BOLIVAR OLARTE  
**DEMANDADO:** COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES  
PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.

Bogotá, D.C., quince (15) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

**SENTENCIA**

La Sala decide el recurso de apelación que interpuso el demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Bogotá, D.C, el 17 de febrero de 2023.

**I. ANTECEDENTES**

Luis Alberto Bolívar Olarte, promovió demanda de fuero sindical contra la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., para que, mediante el trámite de un proceso especial, el juez laboral disponga que le son aplicables todas las partes de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la demandada y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., como consecuencia, que se ordene el reintegro a su antiguo cargo o uno de igual o mayor categoría, así como el pago de salarios y demás prestaciones legales y extralegales. Finalmente, las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que prestó sus servicios en favor de la demandada desde el 28 de abril de 2011 hasta el 27 de abril de 2020, en el cargo de tripulante en la ciudad de Bogotá. Señaló que, de conformidad con la cláusula tercera y quinta de la convención colectiva de trabajo vigente, la misma le es aplicable a todos los trabajadores. Adujo que el 1 de noviembre de 2019, se afilió al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. SINTRAVALORES, por lo que, mediante acta del 13 de abril de 2020, fue elegido como miembro en la comisión de reclamos. Finalmente, que el 27 de abril de 2020, la demandada dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa y sin autorización del juez del trabajo.

## **II. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN DE DEMANDA**

Mediante providencia de 12 de agosto de 2021, se admitió la demanda, y se ordenó notificar a la demandada y al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. – Sintravalores. Posteriormente, se fijó la audiencia establecida en el artículo 114 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social para el 3 de diciembre de 2021, la que se reprogramó para el 24 de marzo de 2022. Por ello, la llamada a juicio procedió a contestar la demanda en los siguientes términos.

La Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó los extremos de la relación laboral, el cargo desempeñado, el salario devengado, la existencia de la organización sindical y la afiliación del demandante a la misma. Frente a los demás indicó que no son ciertos o no le constan. Para enervar las pretensiones, propuso las excepciones de improcedencia del reintegro dada la naturaleza contractual, prescripción, compensación, y buena fe. Manifestó que la relación laboral estuvo regida por un contrato a término fijo, por lo que la finalización del contrato obedeció a una causa objetiva. Además, que la convención colectiva de trabajo vigente es otra diferente a la enunciada en la demanda, empero, la misma tampoco resulta aplicable al actor por no tratarse de un sindicato mayoritario.

## **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia de 17 de febrero de 2023, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. Se abstuvo de condenar en costas.

Como fundamento de su decisión, señaló que el actor se encuentra amparado por la garantía de fuero sindical dado que figura como miembro de la comisión estatutaria de reclamos designado por el sindicato. Adujo que el demandante se adhirió de forma voluntaria al pacto colectivo vigente en la empresa Prosegur suscrito el 3 de diciembre de 2010, por lo que solicitó darle la aplicación al capítulo especial y reconoció el tipo vinculación por contrato a término fijo acogiéndose a los beneficios de la parte especial del mismo. Indicó que no tiene derecho a la aplicación del artículo 5 de la convención colectiva de trabajo 2015-2019 pues al tenor de los citados

artículo 3 y 70 del referido texto extralegal le es aplicable de fondo es el capítulo especial de aquel, y ello es así porque de un lado está demostrado en el proceso que las partes desde un inicio suscribieron una relación laboral mediante contrato a término fijo que se fue prorrogando en el tiempo de manera legal, el cual feneció por la expiración del plazo fijado pactado el pasado 27 de abril de 2020, con la respectiva comunicación al demandante de la no prórroga, de modo que no ex procedente el reintegro por la existencia de una causa legal de finalización del contrato.

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, el extrabajador Luis Alberto Bolívar Olarte, presentó recurso de apelación. Narró que el documento que reposa en el expediente de adhesión al pacto colectivo no tiene fecha, luego es imposible determinar cuando se adhirió al pacto. Preciso que para el momento de su vinculación el 28 de abril del año 2011, se encontraba vigente la convención colectiva de trabajo, por ende la modalidad contractual del artículo 5 que prevé los contratos a término indefinido. Señaló que dicha convención de 2008 no prevé capítulo especial, de modo que la cláusula contractual pactada por las partes de contrato de trabajo a término fijo contraviene y es una cláusula ineficaz a la luz del artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo. Finalmente, que los documentos que fueron arrimados como pacto, corresponden a la declaración de voluntad de un individuo que dice representar a la compañía transportadora de valores Proseguros de Colombia S.A. pero no es un documento donde se plasme que hubo una negociación con los trabajadores no sindicalizados.

#### **V. CONSIDERACIONES**

Procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

Para dilucidar la controversia puesta de presente, es necesario abordar en un primer momento lo concerniente a la finalidad y los sujetos objeto de protección del furo sindical.

##### **i) Finalidad del furo sindical.**

La figura del fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señala que *“se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define como *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”*.

La anterior prerrogativa busca proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados y además evitar que los trabajadores debidamente organizados sean objeto de discriminación. Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia CC C-033-2021, puntualizó que la *“(…) finalidad misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato (…)”*.

Además, la misma Corporación en sentencia CC T-096-2010 reiterada en CC T-303-2018 estableció que la garantía foral tiene como propósito el ejercicio del derecho de asociación para que los sindicatos puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos. Fue así, como refirió que *“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva”*.

En concreto, la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral. Esto significa que, siempre que se trate de un trabajador aforado, el empleador

tiene el deber de acudir ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice el despido, traslado o desmejora.

En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás prerrogativas relacionadas con el fuero, serán garantizados por un juez laboral, y no, por el empleador. Para ello, el ordenamiento jurídico prevé dos acciones propias de la jurisdicción laboral relacionadas con la protección especial de fuero sindical: **i)** la de levantamiento de fuero y autorización de despido, prevista por el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y **ii)** la de reintegro, prevista por el artículo 118 de la misma obra procesal. La primera es ejercida por el empleador que busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Esta acción requiere la demostración de una justa causa de despido. La segunda es desplegada por *“el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral”*.

De igual manera, se advierte que en aplicación de los convenios 87 y 98 OIT, el Comité de Libertad Sindical en diferentes pronunciamientos ha recordado a los Estados miembros, el principio general según el cual la libertad sindical implica el derecho para los trabajadores y los empleadores a elegir libremente a sus representantes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 388 y 391).

En tal sentido, la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales. Sin embargo, esa potestad no puede convertirse en una barrera que impida la remoción de determinado trabajador o el obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes. (Sentencias CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019).

**ii) Sujeto objeto de protección a través del fuero sindical.**

En virtud de lo anterior, el fuero sindical compuesto por el derecho de asociación y la libertad sindical se ha entendido como una garantía social que busca proteger una colectividad más no una individualidad del trabajador. Sobre el particular, en sentencia CC C-1188-2005, se estableció:

El derecho a la sindicalización impone ser un derecho social que debe garantizarse no de manera individual sino en colectividad, y que además en tanto la organización sindical ejerce la representación de los trabajadores, esta función denota una posibilidad de garantía y defensa de los derechos de los trabajadores. (...) Como se ve, el concepto de derecho social de libertad sindical es muy complejo, lo cual no implica que se desvirtúe su carácter de derecho humano. Este derecho entonces no posee un contenido prestacional ni implica una obligación de dar o hacer. Se trata de una obligación de garantizar la libertad de participación en la defensa de sus derechos como trabajador.

El mismo Tribunal constitucional en sentencia CC C-1119-2005 previó que el fuero sindical es un mecanismo configurado para proteger primordialmente el sindicato dado que se busca garantizar la libertad y asociación sindical. Al respecto, indicó:

Ahora, si bien a través de la garantía del fuero sindical se busca proteger la permanencia del trabajador en el periodo inicial de la constitución del sindicato, su finalidad no es otra que la de establecer mecanismos para amparar el derecho de asociación, elevado a rango constitucional por el Constituyente de 1991. Así lo ha entendido la doctrina constitucional, que sobre el asunto en cuestión ha expresado que: “el fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos.

En esa línea de pensamiento, queda claro entonces que la garantía foral no tiene por finalidad que el trabajador en sí mismo goce de una estabilidad en el empleo, sino que busca resguardar de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados, de allí, el intereses colectivo o social que le caracteriza, tal como también lo prevé la Corte Suprema de Justicia en decisiones CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019.

### **iii) Caso concreto**

En el presente caso, no es objeto de debate **i)** la existencia de una relación laboral entre Luis Alberto Bolívar y Prosegur de Colombia S.A. desde el 28 de abril de 2011 hasta el 27 de abril de 2020; **ii)** que el cargo desempeñado correspondía al de tripulante; **iii)** el salario devengado a la

suma de \$1.442.000; **iv)** que existe el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. – “SINTRAVALORES”; y **v)** que el demandante se afilió a dicha organización sindical el 1 de noviembre de 2019.

Así las cosas, la Sala procede, en primera medida, a analizar la calidad de aforado del demandante, con el fin de establecer si al momento de la terminación del contrato de trabajo, ocurrida el 27 de abril de 2020, contaba con la garantía de fuero sindical.

Sobre el particular, se verifica mediante certificación expedida el 25 de agosto de 2020, por parte del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. Sintravalores, que el demandante se afilió a dicha organización sindical el 1 de noviembre de 2019 (expediente virtual archivo no. 4 folio 110), asimismo, que el 13 de abril de 2020, el demandante fue nombrado y quedó designado en la comisión de reclamos de la ciudad de Bogotá para el periodo estatutario 2018 - 2020 del comité obrero patronal (expediente virtual archivo no. 4 folio 113), lo que fue comunicado a la empresa demandada el 15 de abril de 2020 (expediente virtual archivo no. 4 folio 114).

Luego, conforme al artículo 405 del Código Sustantivo de Trabajo, el fuero sindical *“es la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”*.

El artículo 406 del citado Estatuto dispone que el aforamiento cobija, entre otros, a *“Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos”*, y destaca que *“Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador”*, lo cual reitera el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, cuando señala que *“Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical”*.

De modo que, está demostrado que Luis Alberto Bolívar Olarte, contaba con la garantía foral al momento de la terminación del contrato de trabajo, esto es, 27 de abril de 2020, pues hacía parte de la comisión de reclamos de la organización sindical del comité obrero patronal.

Por tal motivo, la controversia radica en definir si la sociedad demandada debía solicitar autorización del juez laboral para dar por terminado el contrato de trabajo de Luis Alberto Bolívar, en consecuencia, procede el reintegro, o si, por el contrario, no era necesaria dicha autorización en virtud del presunto contrato a término fijo que pactaron las partes.

Para resolver tal planteamiento, se rememora que para el despido o terminación unilateral del contrato de trabajo de un trabajador aforado, el ordenamiento jurídico impone al empleador que estime ocurrida una justa causa de despido, o terminación unilateral del contrato de trabajo, acudir ante un juez mediante el procedimiento que regula el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Empero, cuando la terminación del contrato de trabajo no tiene origen en una decisión del empleador, sino en el mutuo consentimiento, o en la culminación de la obra contratada, o el vencimiento del plazo fijo pactado, no será necesaria la autorización del juez del trabajo, de conformidad con el artículo 411 del Código Sustantivo de Trabajo.

Lo anterior, como quiera que, en dichos casos, la terminación de la relación laboral obedece a parámetros y supuestos fácticos establecidos previamente por las partes, y no a una intención diferente por parte del empleador. Obsérvese que la finalización del vínculo laboral no está encaminada a afectar el funcionamiento de la organización sindical, sino que corresponde a un acuerdo mutuo, o el fenecimiento del tiempo previsto para la duración de la relación de trabajo, por lo que corresponde a un criterio objetivo.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia con radicado n.º 34142 de 25 de marzo de 2009, estableció:

(...) 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, pues si lo que prohíbe el legislador es el despido, tal supuesto fáctico no se transgrede, cuando la terminación del contrato se produce por uno de los modos establecidos legalmente, como sucede



con el fenecimiento de la relación laboral por cumplirse el plazo que, por consenso, acordaron las partes. En efecto, 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 periodo 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.

En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Constitucional en sentencias T-1334 de 2001, T- 326 de 2002, T -116- de 2009 y T-162 de 2009.

En esta última providencia, la Corte Constitucional precisó:

El principio de estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aún cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato.

Paralelamente, en sentencia T -116- de 2009, la Corte Constitucional concluyó:

Como la Federación Nacional de Cafeteros apeló alegando la inexistencia de fuero sindical en ambos casos, el examen del Tribunal se circunscribió a ese preciso aspecto, concluyendo con base en razones jurídicas sustentadas que, contrariamente al parecer de los Juzgados del conocimiento, en los contratos a término fijo celebrados con empleados que gozan de fuero sindical no hay lugar a obtener previa autorización judicial para terminarlos, por cuanto conforme a la jurisprudencia la expiración del plazo fijo pactado no es en estricto sentido despido injusto, consideraciones que para esta Sala de Revisión no se revelan arbitrarias ni alejadas de la razón y la lógica jurídica.

En consecuencia, para la terminación de la relación laboral de los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a término fijo que gozan de fuero sindical, no se requiere autorización por parte del juez laboral, como quiera que su finalización obedece a un criterio objetivo acordado por las partes.

Bajo ese prisma, determinado que se puede acabar un contrato de trabajo a término fijo de manera objetiva sin la autorización del juez del

trabajo, se requiere verificar la modalidad contractual con la que cuenta el actor, esto es, si corresponde a término fijo como lo alega la demandada, o si por el contrario, corresponde a un contrato a término indefinido de conformidad con el artículo 5 de la convención colectiva de trabajo de 2008-2009.

Sobre el particular, el artículo 5 de la Convención Colectiva de Trabajo de 2008 – 2009, prevé que:

**Artículo 5.- Contratación de personal:** Todos los trabajadores que entren a prestar sus servicios a **THOMAS PROSEGUR S.A.**, tendrán contrato de trabajo con la empresa a término indefinido. La empresa podrá celebrar contratos por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada distinta al giro propio de las actividades de la empresa, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

El personal que preste sus servicios a la compañía a través de la firma **SERDEMPLO LTDA.**, que cumpla cuatro (4) meses de servicio, ipso facto quedará contratado a término indefinido con **THOMAS PROSEGUR S.A.**, reconociendo el tiempo laborado en ésta firma y cualquier aumento de salario a que tenga derecho, sin nuevo período de prueba.

En ese mismo sentido, el artículo 5 de la Convención Colectiva de Trabajo 2015 – 2019, contempla en similares términos:

**Artículo 5°.- Contratación de personal:** Todos los trabajadores que entren a prestar sus servicios a la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, tendrán contrato de trabajo con la empresa a término indefinido. La empresa podrá celebrar contratos por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada distinta al giro propio de las actividades de la empresa, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

El personal que preste sus servicios a la Compañía a través de la firma **SERDEMPLO LTDA.**, que cumpla cuatro (4) meses de servicio, ipso facto quedará contratado a término indefinido con la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, reconociendo el tiempo laborado en ésta firma cualquier aumento de salario a que tenga derecho, sin nuevo período de prueba.

Queda entendido que la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, no podrá contratar personal con otras compañías o entidades que suministren personal temporal.

Seguidamente, el artículo 69 de la citada convención aceptó la contratación de nuevos trabajadores a través de contratos a término fijo que se regirán en todos sus aspectos de acuerdo con lo establecido en la Ley Laboral y en el capítulo especial pactado en la convención colectiva.

Por su parte, el canon 70 de la citada convención previó que la aplicación del capítulo especial, se aplicará única y exclusivamente a aquellos trabajadores nuevos vinculados mediante contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades y que ingreses con posterioridad al 15 de octubre de 2015.

De otro lado, reposa pacto colectivo de trabajo suscrito el 3 de diciembre de 2010, que cuenta con la firma de múltiples trabajadores, que da cuenta de la aprobación por parte de los trabajadores no sindicalizados y el empleador de crear condiciones regulatorias para su relación laboral (expediente virtual archivo no. 26 folios 92 a 135).

En ese punto, el artículo 49 de dicho pacto colectivo contempló que la empresa demandada podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo menores a un año que se regirán en todos sus aspectos de acuerdo con lo establecido en la ley laboral y en el capítulo especial pactado en el pacto colectivo.

Por ello, se previó un capítulo especial, en el que se indicó que los trabajadores que se acojan al pacto colectivo y que ingresen a laboral con posterioridad al 2 de diciembre de 2010, se regirán por la ley y los contratos que celebren, en lo que tiene que ver con el régimen de contratación, la modalidad, el sistema de las mismas, el régimen prestacional extralegal y demás aspectos.

En ese horizonte, reposa contrato de trabajo suscrito por las partes el 28 de abril de 2011, en el que se previó que (expediente virtual archivo no. 26 folios 2 y 3):

SEGUNDA: El presente contrato de trabajo es a término fijo, por lo que tendrá vigencia a partir del día 28 de abril de 2011 y su vencimiento será el día 27 de abril de 2011. (...)

Paralelamente, reposa también misiva suscrita por el demandante en la que acepta su adhesión al pacto colectivo, con el fin de que la relación laboral sea regulada a través del contrato de trabajo a término fijo y bajo el capítulo especial del pacto colectivo. En dicha misiva se previó (expediente virtual archivo no. 26 folio 4):

Me permito manifestar que me adhiero al pacto colectivo vigente en la empresa prosegur de Colombia suscrito el 3 de diciembre de 2010 por toda su vigencia y manifiesto también expresamente que en mi condición de trabajador vinculado con el contrato de trabajo a término fijo, entiendo y estoy de acuerdo a que se me de aplicación al capítulo especial, en cuanto a las prestaciones, salarios y otras condiciones laborales.

Finalmente, reposa carta de no revocación del contrato de trabajo, del 23 de marzo de 2020, en la que la demandada le comunica al demandante (expediente virtual archivo no. 26 folio 5):

Nos permitimos informarle la decisión por parte de la Compañía de no prorrogar su contrato de trabajo, el cual finalizará el próximo 27 de abril de 2020, quedando así dichas partes recíprocamente avisadas de tal circunstancia. De otro lado, precisamos que deberá acercarse al área de salud ocupacional en donde le será entregada la carta remisoría para la práctica del examen médico de egreso.

Así las cosas, se verifica que las partes acordaron la modalidad del contrato de trabajo a término fijo, pues así se previó y contempló en el contrato de trabajo, por lo que dicha modalidad no se pudo ver afectada por la cláusula 5 de la Convención Colectiva de Trabajo que suscribió la demandada con el sindicato SINTRAVALORES, pues el demandante, en el momento de su vinculación como trabajador, a través de misiva aceptó y solicitó que se acogía al capítulo especial del Pacto Colectivo, y con ello renunció a la aplicación de dicha Convención Colectiva. En otras palabras, desde el momento mismo de la vinculación del demandante, este aceptó la condición de un contrato a término fijo y rechazó la aplicación de la convención colectiva, por lo que le son aplicables las disposiciones del Pacto Colectivo que permite la suscripción de contratos de trabajo a término fijo.

En consecuencia, el contrato de trabajo del actor era de término fijo y terminó válidamente por expiración del plazo pactado, por lo que no requería de autorización judicial como se previó anteriormente. De modo que la carta de no renovación del contrato de trabajo del 23 de marzo de 2020, satisface los requisitos para dar por terminado el contrato de trabajo.

Por consiguiente, la Sala confirmará la decisión de primera instancia.

Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

## **VI. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

Radicación n.º 1100131050 025 2021 00351 01

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de 17 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Bogotá, D.C.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
Magistrada

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado

(En uso de permiso)

**ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**  
Magistrada

Fuero sindical 1100131050 25 2021 00351 01