

## SALVAMENTO DE VOTO

Respetuosamente me aparto de la decisión de la Sala, por las siguientes razones:

Como he sostenido en diferentes decisiones, es en verdad el fuero una garantía de consagración Constitucional, que elevó a la categoría de derecho fundamental el derecho de asociación, en concordancia con las normas internacionales que otorgaban al derecho de sindicalización tal jerarquía.

Es así como del estudio de convenios internacionales relacionados con el derecho de coalición y de asociación surge la norma consagrada en el artículo 39 de la constitución nacional, en donde se señala **el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del estado.**

Inspirado en el mismo criterio de la libertad de asociación, el mismo artículo reconoce **a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.**

Así las cosas es forzoso concluir que el fuero sindical es una garantía constitucional y además necesaria para el cumplimiento de las funciones sindicales, garantía que es reflejada en la ley (CST), en concordancia con la constitución. El fuero, no es entonces únicamente una protección para algunos trabajadores voceros o representantes de los intereses de una organización sindical, sino que en realidad es un mecanismo de protección para el derecho de asociación, pues permite que mediante el ejercicio eficaz y tranquilo de las funciones de la organización, estas puedan subsistir como instituciones democráticas.

Ahora en ese orden, me apartó de lo decidido por la mayoría de la Sala pues el empleador debió acudir al Juez Laboral para obtener previamente al despido, la calificación de la justa causa; ya que eso es lo que se pactó en la cláusula, a la que acude la Sala para determinar que lo celebrado fue un contrato a término fijo.

Definitivamente, en mi criterio, el contrato no solo se denominó indefinido, sino que realmente lo fue, la cláusula 9, no supeditó su duración a la vigencia de la concesión, sino que la consagró **como justa causa para la terminación del contrato, ello surge claramente de lo pactado, así:**



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

15-2022-492-01

*“(..)* **PARÁGRAFO 2: EL TRABAJADOR manifiesta que conoce y es consciente de que este contrato se celebra solo a causa de la concesión que TRANSMILENIO S.A. ha hecho a la empleadora para operar parte del sistema, siendo así que la labor para la cual se le contrato tiene como causa única el desarrollo de las necesidades de servicio durante la vigencia de la concesión, **por lo que desde ahora acuerda con EL EMPLEADOR que el hecho de que la empresa TRANSMILENIO S.A. decida no renovar la concesión o terminara por cualquier causa, así sea este imputable a la empleadora, este hecho será tenido como justa causa para la terminación del contrato de trabajo****

Pues bien, la calificación de la justa causa le corresponde a Juez Laboral, y como no se acudió a esta jurisdicción, el despido se torna ilegal, dado que vulnera la garantía, siendo procedente **el reintegro, pues la empresa no está liquidada, único caso en el que sería imposible, sin que sobre agregar que las declaraciones de su pérdida de objetivo, no le corresponde hacerlas al Juez Laboral, en este proceso, en donde se itera, solo debe verificar si la persona jurídica se liquidó, luego la decisión debió modificarse en ese sentido.**



**MARLENY RUEDA OLARTE**