



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Segunda de Decisión Laboral

ACLARACIÓN DE VOTO

RADICADO: 130011105 037 2020 00374 01

CLASE DE PROCESO: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL

DEMANDANTE: MANUEL JIMÉNEZ SANTAMARÍA

DEMANDADO: COMPAÑÍA DE TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA SA.

Aunque comparto la decisión definitiva de la Sala, en tanto obedece a lo ordenado en la sentencia de tutela STL 16408-2023 Rad 72296 del 22 de noviembre de 2023, aclaro mi voto con relación a las consideraciones respecto a la vinculación del actor al pacto colectivo y su continuidad inclusive con posterioridad a la incorporación a Sintravalores, por cuanto se limitó a decir que el referido acuerdo en su artículo 49, permitía a la empresa *suscribir con los trabajadores no sindicalizados contratos a término fijo menores a un año regulados* por el capítulo especial acordado, y que al haberse adherido voluntariamente el actor en abril de 2011, concedía plena validez al contrato a término fijo y a su terminación.

Sin embargo, debe recordarse que, aunque las partes tienen autonomía para establecer un plazo fijo, su voluntad en la celebración de los contratos de trabajo se encuentra limitada por las normas laborales contenidas tanto en la Constitución como en su desarrollo legislativo, las cuales, por ser de orden público, no son disponibles por ellas, como lo prevé expresamente el artículo 14 del CST, de manera que se debe atender la interpretación del artículo 46 del CST, declarado constitucional mediante las sentencias CSJ no.109 de 1991, CC C-588-1995 y C-016-1998.

En las referidas providencias se dijo 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***»

De esta manera es claro que la sola decisión del empleador, como en el caso examinado aconteció sobre un trabajador protegido con el fuero sindical, no bastaba para finiquitar el contrato, sino que resultaba necesario establecer o verificar si las causas que le dieron nacimiento dejaron de estar vigentes.

Adicionalmente, debe decirse que en el contrato a término definido también debe prevalecer el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre la forma, pues éste alude a que predomine la verdad real afirmada por la sucesión o reiteración de los hechos durante la relación material de trabajo, por encima de los actos formales, de tal manera que, atendiendo a la condición de trabajador cobijado por el fuero sindical, la demandada estaba llamada a demostrar que verdaderamente cesaron las causas que dieron lugar al contrato celebrado entre ellos y no restringirse al rigorismo de lo expuesto en el pacto colectivo.

Esta tesis no es contraria a lo expuesto por la Corte Suprema en la sentencia CSJ SL2796-2022, en la que sobre el punto mencionó:

De la interpretación de este precepto, la Sala colige que, en efecto, el legislador permite el contrato de trabajo a término fijo bajo la condición de que los contratantes no pueden estipular la duración definida del contrato más allá de tres años, como también prevé ciertas limitaciones para hacerlo por menos de un año. Bajo estos supuestos fue que la Corte Constitucional lo declaró exequible mediante sentencia CC C-016-1998. Como lo dijo el juez colegiado, la autonomía de la voluntad de las partes en la celebración de los contratos de trabajo se encuentra limitada por las normas laborales contenidas tanto en la Constitución como en su desarrollo legislativo, las cuales, por ser de orden público, no son disponibles por las partes, como lo prevé expresamente el art. 14 del CST, concordante con el art. 16 del CC. Sin embargo, en lo que corresponde al meollo del asunto, la Sala considera que, del artículo 46 del CST, objeto de estudio, no se desprende que las partes tengan prohibido acordar, al

mismo tiempo de la fijación del término inicial del contrato, una prórroga del término fijo pactado, lo cual fue lo que sucedió en el caso de autos.

Inclusive, dicho precepto reconoce a las partes la potestad de renovar el contrato indefinidamente (previsión que fue declarada exequible mediante sentencia CC C-588-95) y establece que, si las partes no deciden preavisarlo con una antelación no inferior a 30 días, opera la renovación automática por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente¹.

En consonancia con el sentido del art. 46 del CST, acorde con el principio de la estabilidad laboral del art. 53 de la Constitución, el contrato a término fijo tiene vocación de ser prorrogable indefinidamente por voluntad de las partes, según el mismo texto del primer inciso de la norma. Inclusive, el legislador también estipula que, si antes de los últimos 30 días del plazo del contrato, los contratantes no manifiestan su voluntad de no seguir con la relación laboral, este se prorrogará por el término inicialmente pactado.

Aquí resulta pertinente, traer a colación lo que dijo la Corte Constitucional, cuando declaró exequible la prórroga indefinida, CC C-588-95, a saber:

Los contratos a término fijo, como lo expresó en la sentencia C483/952 no son per se inconstitucionales, siempre que de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad provengan del acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y no de la imposición del legislador.

Coincidente con la idea expuesta, dijo la Corte en la sentencia C521/953:

“... la existencia del contrato de trabajo y de los acuerdos y convenios de trabajo como reguladores de las relaciones de trabajo es reconocida por la propia Constitución (art. 53), en cuanto no menoscabe la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

“La regulación de las relaciones de trabajo por los aludidos instrumentos, supone el reconocimiento constitucional de un amplio espacio para que se acuerden entre los trabajadores y los empleadores las condiciones de la prestación del servicio, en forma libre y espontánea, obedeciendo al principio de la autonomía de la voluntad, el cual tienen plena operancia en las relaciones laborales y resulta compatible con las normas constitucionales que regulan el trabajo, en cuanto su aplicación no implique la vulneración de los derechos esenciales o mínimos¹. de los trabajadores, regulados por éstas y la ley”.

El principio de la 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,

¹ 2 M.P. José Gregorio Hernández Galindo

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 aun cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, mas que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo. Por lo tanto, no es cierto, como lo afirma la demandante que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono siempre tiene la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización.

El contrato a término definido no contradice el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre la forma, pues éste alude a que predomine la verdad real afirmada por la sucesión o reiteración de los hechos durante la relación material de trabajo, por encima de los actos formales y, es obvio, que el contrato de trabajo a término fijo reconoce una realidad, cual es, el acuerdo de buena fe entre las partes de que la relación de trabajo tenga la duración que ellas libremente han dispuesto, y que ésta no se prolongue en el tiempo sin su consentimiento. Tampoco la norma viola el principio de igualdad, pues, como se ha visto, los supuestos de hecho tenidos en cuenta por el legislador al regular los contratos de trabajo a término definido e indefinido son diferentes.

En esta misma línea y sobre la coexistencia de pactos colectivos y convenciones colectivas en una misma empresa, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, ha solicitado reiteradamente al país que las normas sobre estos tópicos se pongan a tono con los instrumentos internacionales ratificados por Colombia, en cuanto la subsistencia de estas medidas transgrede la negociación colectiva y el derecho de asociación sindical, y facilita utilizar los acuerdos para discriminar a trabajadores sindicalizados y debilitar la organización sindical.

La referida Comisión dirigió al país una observación en el año 2019, en la que expuso: «la negociación directa entre la empresa y grupos de trabajadores sin

organizar por encima de organizaciones de trabajadores cuando las mismas existen no es acorde al fomento de la negociación colectiva previsto en el *artículo 4* del Convenio».

Esa misma comisión afirma haber constatado que, «en la práctica, la negociación de las condiciones de trabajo y empleo por medio de grupos que no reúnen las garantías para ser considerados organizaciones de trabajadores puede ser utilizada para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la negociación colectiva».

Específicamente en el caso de Colombia, la CEACR, ***«pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la conclusión de acuerdos colectivos con trabajadores no sindicalizados (pactos colectivos) solo sea posible en ausencia de organizaciones sindicales. La Comisión pide al Gobierno que informe de todo avance al respecto»***.(Observación (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109ª reunión CIT (2021)².

Evidentemente, la vinculación del demandante al Pacto colectivo no fue producto de ningún tipo de negociación, por el contrario, se derivó de la adhesión que este hizo al referido pacto una vez la empresa lo contrató en forma directa a través de contrato de trabajo a término fijo, eso es lo que se desprende del documento en que expresó de su puño y letra (página 211 del archivo 20 *ibíd.*):

“Yo, Manuel Jiménez Santamaria (...) 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 que en mi condición de trabajador a término fijo, entiendo y estoy de acuerdo a que se me de aplicación al capítulo especial, en cuanto a prestaciones, salarios y otras condiciones laborales”

2

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:4024104,es

Un segundo aspecto es el referente a que solo por haberse previsto un contrato a término fijo, es innecesario solicitar autorización judicial para su terminación, en situaciones como la que nos concita en las que *el pacto del contrato a término fijo, si bien es una* situación objetiva, que ambos contratantes conocían y que persistió por muchos años, la única modificación, acreditada en el proceso, en el desarrollo de la relación laboral es la actividad sindical, por lo resultaba conveniente pronunciarse acerca de la posible discriminación con respecto al demandante, entendida como

“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas» (CIDH, Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 247.

Así mismo, la Corte Europea de Derechos Humanos basándose "en los principios que pueden deducirse de la práctica jurídica de un gran número de Estados democráticos" definió que sólo es discriminatoria una distinción cuando "*carece de justificación objetiva y razonable*" [Eur. Court H.R., Case "relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium" (merits), judgment of 23rd July 1968, pág. 34]. (citada en <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo14.pdf>)

En ese orden, la sala estaba llamada a apreciar, a partir del acervo probatorio, si razonablemente existían motivaciones que condujeran a la terminación del contrato del trabajo a término fijo suscrito con el actor.

Lo anterior, es trascendente si se advierte que los artículos 410 y 411 del CST se ocupan de señalar cuando existe justa causa para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical y en qué eventos expresamente puede despedirse al trabajador cobijado por dicha garantía, sin que sea

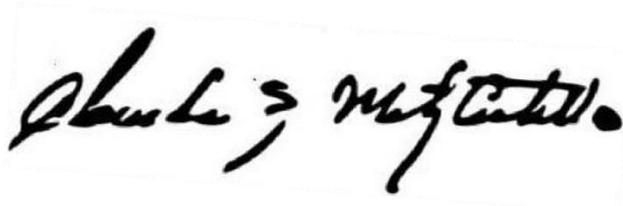
necesaria la calificación judicial previa, vr. gr., «cuando el contrato es a término fijo o para la realización de determinada labor», por consiguiente no es posible hacer un uso desmedido de esa atribución.

A mi juicio, esta normativa tiene que ser entendida en correspondencia con la regla de igualdad que impone la prohibición del trato discriminatorio. Dicho de otra forma, y correlacionando con lo expuesto al inicio, el finiquito del contrato de trabajo a término fijo debe obedecer a que en la realidad el puesto de trabajo en el cual había sido vinculado el trabajador verdaderamente deje de existir y no se emplee o utilice este instrumento para desvincular al trabajador aforado.

Así, se insiste, la concepción de la terminación del contrato a término fijo como una causal objetiva, se opone diametralmente a que a través de ella se legalice el trato discriminatorio, por lo tanto, una decisión en ese sentido, está llamada a superar el análisis a partir del principio de primacía de la realidad sobre las formas que irradia todos los escenarios del derecho del trabajo.

Es apenas natural que en casos como el que se pone bajo examen de la corporación, el empleador demuestre que no incurrió en una conducta injustificada o discriminatoria, sino que real y genuinamente no requería los servicios del trabajador aforado, de manera que no exista conexidad alguna entre la determinación de despedirlo después de 10 años continuos de labores y la circunstancia de haberse afiliado a la organización sindical y adquirido la condición miembro de la comisión de reclamos del sindicato SINTRAVALORES.

Fecha ut supra

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Claudia Angelica Martínez Castillo', enclosed in a light gray rectangular box.

CLAUDIA ANGELICA MARTÍNEZ CASTILLO

