

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PUBLICO



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINTEGRO
DEMANDANTE	ANDRÉS MAURICIO VÉLEZ
DEMANDADO	COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.
VINCULADO	SEGURIDAD COSMOS LTDA. y SINTRAVALORES
PROCEDENCIA	JUZGADO ONCE LABORAL DEL CTO. DE MEDELLÍN
RADICADO	05001-31-05-011-2019-00091-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DEMANDADA
TEMAS Y SUBTEMAS	- MODALIDAD CONTRACTUAL - FUERO SINDICAL – Acción de Reintegro
DECISIÓN	REVOCA

SENTENCIA No. 035

Medellín, veintidós (22) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Procede el Tribunal a decidir el RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por el apoderado judicial de la sociedad **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** contra la Sentencia N° 053 del 23 de febrero de 2024, proferida por el JUZGADO ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, dentro del **PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINTEGRO**, promovido por el señor **ANDRÉS MAURICIO VÉLEZ** en contra de la apelante, trámite al que fue vinculada como Litisconsorte Necesario la sociedad **SEGURIDAD COSMOS LTDA.**

ANTECEDENTES

El señor **ANDRÉS MAURICIO VÉLEZ** inició proceso especial de Fuero Sindical – Acción de Reintegro en contra de la empresa **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, solicitando: **1)** Se declare que entre las partes existe y está vigente el contrato de trabajo a término indefinido iniciado el 6 de abril de 2015. **2)** Se declare que en su caso es aplicable en todas sus partes la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa demandada y el sindicato SINTRAVALORES. **3)** También peticionó declarar que la empresa lo despidió el 30 de diciembre de 2018, pese a encontrarse amparado por fuero sindical, tornándose dicho acto como ilegal e inexistente. **2)** En consecuencia, instó por que se condene a la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a otro

de similares o mejores condiciones laborales y salariales. 3) Así mismo, que a título de indemnización se ordene a la accionada el pago de salarios y demás prestaciones legales y convencionales dejadas de percibir desde el despido hasta la fecha en que opere el reintegro petitionado.

Como sustento de sus pretensiones, expuso que la sociedad “THOMAS GREG & SONS TRASPORTADORA DE VALORES S.A.” cambió su razón social a “THOMAS PROSEGUR S.A.”, para posteriormente denominarse como es conocida hoy, es decir, **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**

Que fue vinculado para trabajar en la citada empresa desde el 6 de abril de 2015, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de “*escolta vehicular y tripulante*”. No obstante, expresó que la empresa decidió despedirlo el 30 de diciembre de 2018, época en la que devengaba un salario de \$1.151.075.

Aseguró que, durante la vigencia del contrato, la demandada lo dotó de uniformes con insignias de esta y carnet, con los cuales era reconocido por los clientes como uno de los trabajadores de la citada sociedad. Igualmente, se le entregaban armas de dotación de propiedad de la compañía, para la protección personal y de los valores que transportaba. Todas las funciones eran desplegadas en las instalaciones, y con vehículos de propiedad de esta accionada. También informó que **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** lo capacitó, supervisó, y le impuso horarios, dirigió y dio órdenes en procura del cumplimiento de sus labores.

Seguidamente, indicó que al interior de la empresa existe el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEDICADAS AL TRANSPORTE DE VALORES Y ACTIVIDADES CONEXAS “**SINTRAVALORES**”, con quien la empresa suscribió Convención Colectiva de Trabajo que se encuentra vigente, y sobre la cual adujo, aplica a todos los trabajadores de la demandada.

Luego, expresó que el clausulado de aquel convenio está integrado en los contratos de trabajo del personal vinculado por la accionada, y a su vez precisa que todos quienes ingresen a prestar servicios en la citada empresa, tendrían contrato de trabajo a término indefinido.

Que por virtud del acuerdo convencional, la accionada no podía contratar personal con otras compañías para desempeñar las labores propias de su objeto social, tanto que, mediante Resolución N° 0556 del 17 de octubre de 2013, ratificada en Resolución N° 0354 del 30 de noviembre de 2014, la compañía recibió sanción de parte del Ministerio del Trabajo, por violar lo acordado en la Convención referida, al quedar establecido que había contratado personal a través de sociedades intermediarias, entre las que se cuenta a **SEGURIDAD COSMOS LTDA.**

En consonancia con lo anterior, aseveró que está afiliado a “**SINTRAVALORES**” desde el 10 de diciembre de 2017, siendo elegido en dicha organización como miembro de su junta directiva en calidad de tercer suplente, el 10 de

diciembre de 2017, modificación radicada ante el Ministerio del Trabajo el 11 de diciembre de esa anualidad, e informada a la empleadora el día siguiente.

A partir de lo expuesto, anotó que se encontraba amparado por la garantía del fuero sindical derivado del artículo 406 CST; no obstante, la demandada procedió a despedirlo el 30 de diciembre de 2018, desvinculación que anotó, resultó ilegal en la medida que no se contaba con la autorización del Juez para esa finalidad (f. 1 a 18 y f. 165 a 181 Archivo 03 ED).

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

A través de apoderado judicial, la demandada **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** dio respuesta a la demanda, argumentando que el demandante fue vinculado a la empresa desde un inicio mediante contrato de trabajo a término fijo, que comenzó el 1 de mayo de 2016, el que culminó por expiración del plazo pactado, el 30 de diciembre de 2018, de lo que fue notificado en debida forma el trabajador.

Adujo desconocer las relaciones jurídicas que el demandante tuvo antes del 1 de mayo de 2016, ya que, de acuerdo con el material de prueba obrante en el plenario, en el vínculo del actor con la empresa **SEGURIDAD COSMOS LTDA.** esta fue su empleadora, sociedad que cuenta con independencia y autonomía administrativa, financiera y jurídica, tildando de ilógico hacer referencia a que, durante el tiempo de aquella relación de trabajo, se hallaba bajo la subordinación de **PROSEGUR S.A.**

Que su representada firmó con **SEGURIDAD COSMOS LTDA.** un contrato de colaboración en el que pactaron la explotación en conjunto de un negocio, consistente en prestar a terceros el servicio de transporte de valores con seguridad especializada, acuerdo en el que la citada sociedad debía aportar guardas y escoltas y cualquier otro tipo de personal que estableciera la normativa vigente para la prestación de los servicios de seguridad, sin que ello implicara la subordinación de estos a **PROSEGUR S.A.**

Respecto de la existencia de SINTRAVALORES al interior de la sociedad, argumentó que, además de no ser el único sindicato al interior de la empresa, tiene la condición de ser una organización minoritaria, la Convención Colectiva vigente es la suscrita en el año 2015, documento que en su contenido apareja una serie de disposiciones aplicables a aquellos trabajadores vinculados después de mediados de octubre de 2015.

En ese sentido, indicó que el demandante se afilió a la citada asociación sindical el 9 de marzo de 2017, por lo que se benefició de la convención desde esa calenda hasta el diciembre de 2018, cuando feneció la relación laboral.

Acto seguido, pidió tener en cuenta que, durante el tiempo de contrato con esta empresa, el actor por mera voluntad decidió acogerse al pacto colectivo, recibiendo todos los beneficios propios de este, especialmente su parte especial.

A partir de todo lo anterior, manifestó que para beneficiarse del fuero alegado, era menester que el reclamante acreditase que el contrato de trabajo fue terminado sin justa causa por parte de la contratante; no obstante, precisó que la relación entre las partes finalizó por la expiración del término pactado, argumentos que respaldó con

Jurisprudencia de la Corte Constitucional en la que se ha dejado sentado que en situaciones como la acaecida no se requiere solicitar el levantamiento del fuero sindical (Sentencias T-1334 de 2001, T-326 de 2002,, T-116 de 2006 y T-162 de 2009).

En consecuencia, propuso como excepciones de mérito las de: “(...) *INEXISTENCIA FUERO SINDICAL; DE LA INAPLICABILIDAD DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA SUSCRITA ENTRE PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.; DE LA INEXISTENCIA DE SINDICATO MAYORITARIO EN PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.; INEXISTENCIA FUERO SINDICAL CON MI REPRESENTADA; INEXISTENCIA DE SOLIDARIDAD; PERSONAS JURÍDICAS DIFERENTES; COBRO DE LO NO DEBIDO; CARENCIA DE CAUSA PARA DEMANDAR; TEMERDIDAD Y MALA FE; INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS; PRESCRIPCIÓN; COMPENSACIÓN y BUENA FE (...)*” (f. 1 a 34 Archivo 09 ED).

Mediante Auto del 21 de septiembre de 2022 el Juzgado de primera instancia dispuso vincular como litisconsorte de la parte pasiva a la sociedad **SEGURIDAD COSMOS LTDA.** (Archivo 13 ED), entidad que replicó el gestor argumentando, primero, que, si bien sostuvo una relación de trabajo con el accionante, esta fue en la modalidad a término fijo y estuvo vigente entre el 6 de abril de 2015 y el 30 de abril de 2016. Luego, señaló que el accionante no puede pretender desconocer los actos materializados en vigencia de dicho contrato, a partir de los cuales se pudo evidenciar su conciencia unívoca concerniente a que su empleador fuere aquella sociedad.

Sobre la aplicabilidad de la convención colectiva de trabajo al interior de **PROSEGUR S.A.**, explicó que no beneficia al demandante como quiera que estuvo vinculado con EMPOSER y **SEGURIDAD COSMOS LTDA.**, por lo que, al no pertenecer a la primera, no se cumplen las exigencias regladas en el mismo texto extralegal de cara a obtener provecho de su contenido.

A su turno, aseveró que pese a existir un contrato de colaboración con **PROSEGUR S.A.** para la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada en las modalidades de “*vigilancia fija, vigilancia móvil*”, siempre actuó como un contratista independiente con plena autonomía técnica, administrativa y financiera, al tiempo que negó que las obligaciones para con sus trabajadores se hubieren delegado en terceros, cumpliéndose los requisitos del artículo 34 CST.

En consecuencia, formuló las excepciones de “(...) *COBRO DE LO NO DEBIDO POR AUSENCIA DE CAUSA E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN; FALTA DE TÍTULO Y CAUSA; PRESCRIPCIÓN; COMPENSACIÓN y BUENA FE (...)*” (f. 3 a 11 Archivo 22 ED).

Pese a que el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEDICADAS AL TRANSPORTE DE VALORES Y ACTIVIDADES CONEXAS “SINTRAVALORES”**, fue notificado de la existencia del presente proceso, no se encuentra en el expediente pronunciamiento al respecto (Archivo 06 ED).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante Sentencia General N° 053 del 23 de febrero de 2024, el JUZGADO ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, decidió:

“(…) PRIMERO: DECLARAR que entre el señor ANDRÉS MAURICIO VÉLEZ y la demandada COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., ha existido un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1º de mayo del 2016.

SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la terminación del vínculo laboral del señor ANDRÉS MAURICIO VÉLEZ, con cédula de ciudadanía No.1.023.748.838, por parte de la entidad COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., y que se había hecho efectiva el 30 de diciembre de 2018.

TERCERO: ORDENAR a la demandada COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. a REINTEGRAR al señor ANDRÉS MAURICIO VÉLEZ a su puesto de trabajo de tripulante o a uno de igual o mejor denominación con el pago de salarios y prestaciones legales dejadas de percibir desde 31 de diciembre de 2018 hasta su reintegro.

CUARTO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones formuladas por la demandada y la litisconsorte necesaria.

QUINTO: Las COSTAS estarán a cargo de la parte demandada, COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., dentro de las cuáles se fijan como agencias en derecho, la suma de \$3.900.000 que son a favor del demandante. Liquidense por secretaría en su debido momento procesal.

SEXTO: ABSOLVER a la entidad SEGURIDAD COSMOS LTDA. de todas las pretensiones incoadas en su contra (…). ”.

Para arribar a esa conclusión, el Juzgado comenzó por realizar una breve reseña de la consagración constitucional y legal de la figura del fuero sindical (Art. 39 CN y 406 CST), consistente en la garantía de la que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo, o trasladados a otros establecimientos, sin mediar para ello permiso del Juez del Trabajo, recordando que el artículo 406 CST reglamenta quienes están protegidos con el fuero descrito, contexto en el que se cuenta a los miembros de la junta directiva del sindicato, amparados durante el periodo para el que fueron designados y seis (6) meses más.

Seguidamente, refirió que el ordenamiento establece que la ostentación del fuero 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, citando para el efecto lo considerado en Sentencia T-183 de 2006. Así mismo, anotó que el proceso especial que inicie un trabajador amparado por fuero sindical, que al mismo tiempo fue despedido, desmejorado o trasladado, debe seguir las reglas de los artículos 113 y 118 CPLSS.

Explicado lo anterior, afirmó que no había discusión que el demandante laboró con la empresa **SEGURIDAD COSMOS LTDA.** desde el 6 de abril de 2015 hasta el 30 de abril de 2016 en el cargo de “*escolta vehicular*”, e igualmente trabajó en la demandada **PROSEGUR S.A.** desde el 1 de mayo de 2016 hasta el 30 de diciembre de 2018 en el cargo de “*tripulante*”.

Así mismo, resaltó que el señor **ANDRÉS MAURICIO VÉLEZ** estuvo afiliado al sindicato SINTRAVALORES, en el cual fungió como el tercer suplente de su junta directiva, conforme constancia de registro de tal acto ante el Ministerio del Trabajo.

Bajo tal panorama, explicó que en lo referente a la modalidad contractual a través de la que el accionante desplegó actividades en **PROSEGUR S.A.**, no era posible declarar la unidad de contrato de 2015 a 2018, como quiera que en el periodo de vinculación a través de la sociedad **SEGURIDAD COSMOS LTDA.** entre abril de 2015 y abril de 2016, la prueba testimonial hizo referencia a que, durante la vinculación a esta empresa, decidieron renunciar para posteriormente vincularse a la primera, acto para el que no se observa que hubiera sido presionado, aunado a que la documental aportada al proceso muestra cómo fue **SEGURIDAD COSMOS LTDA.** quien le entregó al accionante la dotación.

En ese sentido, anotó que los anteriores aspectos le permitían colegir que el demandante estuvo vinculado a dicha sociedad, y fue aquel quien decidió terminar el contrato para vincularse a otra empresa, como lo era **PROSEGUR S.A.**, a partir del mes de mayo de 2016.

No obstante, consideró que, al revisar la contratación con esta última empresa, pese a no desconocer la formalidad existente de haber suscrito contrato como tal, aseveró que la empleadora no podía obviar la aplicación de circunstancias más benéficas para el trabajador a su ingreso a la empresa, haciendo alusión a lo contemplado en la Convención Colectiva de Trabajo 2015-2019 suscrita entre la demandada y SINTRAVALORES, la cual consideró aplicable al accionante. Aclaró en igual sentido, que el pacto colectivo al que se adhirió el accionante fue posterior a su vinculación a la empresa.

Afirmó el Juzgador, que el trabajador podía ser beneficiario de la citada convención, en razón a lo dispuesto en su artículo 3° CCT, que disponía la extensión de sus efectos a todos los trabajadores de la empresa, quedando así en posición de acceder a lo estipulado en el artículo 5° del acuerdo convencional, atinente a que los trabajadores que presten sus servicios a la empresa, tendrán contrato de trabajo a término indefinido, preceptos que señaló, eran diáfanos en fijar el carácter indefinido de la vinculación del personal, desde la suscripción de la convención en adelante, condición que cumplía el accionante, dado que su ingreso a la empresa data de mayo de 2016, aspecto en el que precisó que no podía exigirse afiliación al sindicato, porque se trataba en ese momento del ingreso a la compañía, sumado a que ello no era un requisito plasmado en el cuerpo de la convención.

De ahí que, concluyó que el contrato del actor debió celebrarse a término indefinido, acatando lo dispuesto en la convención descrita, máxime que la posibilidad de suscribir contratos a término fijo concernía únicamente a actividades ocasionales, lo que no encuadra en el caso del actor, que desempeña funciones directamente relacionadas con el objeto social de **PROSEGUR S.A.**

Definido lo anterior, en lo que tiene que ver con el amparo por fuero sindical, anotó que estaba acreditado que el señor **VELEZ** fungió como tercer suplente de la junta directiva de SINTRAVALORES, lo que probó con la constancia de registro de dicho acto ante el Ministerio del Trabajo, llevada a cabo el 11 de diciembre de 2017, calenda desde la cual se encontraba amparado por la garantía foral referida, condición que sostenía para el 30 de diciembre de 2018 cuando se dio su desvinculación.

En ese entendido, señaló que la empresa alegó que la finalización del contrato devino de la extinción del plazo fijado para el contrato, pero al haberse establecido que en realidad el término del vínculo jurídico entre las partes tenía carácter indefinido, la consumación del tiempo pactado no configura así una justa causa para el finiquito contractual, correspondiéndole entonces a la demandada el inicio del proceso de levantamiento de fuero sindical, pero al no haberlo agotado, lo procedente era dejar sin efectos esta decisión, con el consecuente reintegro del actor a un cargo de iguales o mejores condiciones, junto con el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir entre el retiro del servicio y el reintegro ordenado.

Por último, el Juzgador apuntó que la acción para reclamar la reinserción a las labores no estaba afectada por prescripción. De igual forma, manifestó que no había condena para fulminar en contra de **SEGURIDAD COSMOS LTDA.**

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión adoptada, el apoderado judicial de **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** presentó apelación argumentando que la sentencia desconoce el principio de libertad contractual que tienen las empresas para determinar el tipo de vínculo al momento de contratar el personal, máxime que al expediente fue allegado el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, como lo dispone el artículo 46 CST. Resaltó que los estatutos del propio sindicato exigen que la persona presente la solicitud de afiliación.

Manifestó que la convención colectiva en su artículo 3° menciona que los beneficios de esa convención inician a partir del 15 de octubre de 2015, “*o a quienes se afilien a la organización o se adhieran de manera posterior // y quienes vengan del capítulo especial del pacto colectivo*”, precisión a partir de la que señaló que el pacto colectivo no inició en el año 2016 como lo insinuó el Juzgador, sino que el vigente para la época era el dispuesto para los años 2014-2019.

Sobre este aspecto, refirió que el trabajador dejó clara su decisión de beneficiarse del pacto en mención, desde la fecha en que ingresó a la compañía, no siendo del caso que al tiempo mismo tiempo resulte beneficiado del contenido de la convención, más si se tiene en cuenta que una vez adherido al pacto, pasado un año decide afiliarse al sindicato, reiterando que quienes pasan del pacto colectivo al acuerdo convencional, este último señala que se adhieren a su parte especial.

Con base en lo anterior, aseguró que el Fallador aplicó los efectos del artículo 5° de la CCT, pasando por alto la libertad contractual de las partes, la expresión de la voluntad de haber firmado un contrato a término fijo, no haber estado afiliado al sindicato, su adherencia al pacto colectivo, y lo dispuesto en los estatutos de la organización. Al paso que expresó, que la misma disposición autoriza a la empresa para suscribir contratos por un periodo determinado.

Luego, tildó de artificioso el hecho de tener al demandante como sujeto beneficiario de la convención, cuando este percibía los beneficios del pacto colectivo, del que resultaría favorecido hasta su afiliación al sindicato en 2017, y no antes.

En ese contexto, al quedar claro que entre las partes se suscribió un contrato a término fijo, daba lugar a concluir que las notificaciones de no prórroga del contrato obrantes en el legajo tienen plena validez, y permiten concluir que el contrato del actor culminó por el cumplimiento del plazo pactado.

PROBLEMA A RESOLVER

El problema jurídico a resolver gravita en establecer, en primera medida, la modalidad contractual que unió al señor **ANDRÉS MAURICIO VÉLEZ** y la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, a efectos de verificar si la misma fue a término fijo o indefinido.

De hallarse que el contrato entre las partes fue a término indefinido, la Sala analizará si para el momento de su desvinculación, el demandante se encontraba amparado por el fuero sindical, y, por lo tanto, hay lugar a acceder al reintegro en los términos solicitados en la demanda.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

Inicialmente hay que destacar que no son materia de debate los siguientes supuestos:

- (i) Que el señor **ANDRÉS MAURICIO VÉLEZ** fue vinculado laboralmente al servicio de la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** mediante contrato de trabajo a término fijo el 1º de mayo de 2016 (f. 30 a 31 Archivo 35 ED).
- (ii) Que el vínculo en comento estuvo vigente desde el 1 de mayo de 2016 hasta el 30 de diciembre de 2018, desempeñando el cargo de “tripulante” (f. 27 Archivo 35 ED).
- (iii) Que el demandante estuvo afiliado al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEDICADAS AL TRANSPORTE DE VALORES Y ACTIVIDADES CONEXAS “**SINTRAVALORES**” – Subdirectiva Medellín, y ocupó el cargo de tercer suplente dentro de la Junta Directiva de este (f. 115 a 123 Archivo 03 ED).

DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL

Previo a verificar la existencia de fuero sindical en favor del demandante, por virtud de su designación como miembro de la junta directiva del sindicato “**SINTRAVALORES**” – Subdirectiva Medellín, lo primero a dilucidar es la modalidad contractual que lo unió con **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES**

PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., así como las condiciones que rodearon la terminación del vínculo en cita, para finalmente establecer si, de acuerdo a la posición sindical del trabajador, era menester que la empresa solicitase el permiso para el levantamiento de la garantía foral, en orden a disponer el finiquito de la relación laboral con el trabajador aforado.

Lo anterior viene dado porque, de vieja data la jurisprudencia especializada laboral, en sede de tutela, ha decantado que la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado, no impone la autorización para despedir al trabajador aforado, por constituir aquella un modo legal de terminación del vínculo. En ese sentido se encuentran 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. (Negrillas y subrayas son de esta Sala).

Siendo así, toda vez que por ministerio de la ley pueden darse por terminados por parte del empleador los contrato a término fijo, no procede el reintegro por garantía foral en tales casos, siempre que la aducida terminación se haya dado con lleno de formalidades legales.

Delimitado el derrotero de tópicos a estudiar por parte de la Sala, importa destacar que la decisión favorable a los intereses del demandante tuvo sustento en el razonamiento de que la empresa ha debido aplicar las previsiones convencionales que representarían mayor beneficio al trabajador, especialmente, el contenido de los artículos 3° y 5° CCT 2015-2019, conforme a los cuales fijó el Juez la aplicabilidad de los beneficios allí contenidos a todo el personal de **PROSEGUR S.A.** y la obligatoriedad para esta de vincular al personal a través de contratos a término indefinido, lo que consideró viable de cara a las características de la labor para la que fue contratado el señor **ANDRÉS MAURICIO VÉLEZ**.

En consecuencia, coligió el Juzgado que, al tenerse el contrato del actor a término indefinido, no comportaba una razón admisible para el finiquito contractual la aludida expiración del plazo pactado exhibido por la demandada, derivando así la vulneración de la garantía foral que cobijaba al trabajador, dando lugar a la ineficacia del retiro del servicio.

A esta conclusión se opuso **PROSEGUR S.A.**, extremo que sintetizó su inconformidad en que el fallo pasó por alto, de un lado, la voluntad de las partes al suscribir un contrato de trabajo a término fijo; y de otro, circunstancias como la adherencia del demandante al pacto colectivo existente en la empresa, punto en el que resaltó, que su vinculación a la organización **SINTRAVALORES** fue posterior, aunque también advirtió una posible falta de prueba sobre el cumplimiento de los estatutos de la afiliación al sindicato por parte del actor.

Más adelante, el recurrente expuso que, pese a lo considerado por el Fallador, la misma convención autoriza a la empresa la suscripción de contratos de trabajo de plazo fijo, vinculación que fue la materializada con el accionante, y que culminó como consecuencia del cumplimiento del término acordado.

Pues bien, nótese que el meollo de la disyuntiva radica principalmente en el alcance que el Juzgado de primera instancia le dio a la Convención Colectiva de Trabajo 2015-2019 suscrita entre **PROSEGUR S.A.** y **SINTRAVALORES**, texto que fue aportado al presente proceso con la respectiva nota de depósito (Archivo 02 ED), por lo que reviste pleno valor probatorio, tal como de vieja data lo tiene decantado la Corte Suprema de Justicia (SL Rad. 16505 de 25 de octubre de 2001, reiterada en sentencia SL378-2018).

Del texto extralegal en cita, lo primero que se atisba por la Sala son los linderos de aplicación de dicho acuerdo, que por disposición del artículo 3°, reza que los efectos de este alcanzan a todos los trabajadores de **PROSEGUR S.A.**, sin distinguir la modalidad de su vinculación, e incluso, la afiliación efectiva a la organización sindical, definiéndose como única exigencia, ostentar una vinculación vigente como trabajador de la empresa, sea que este hubiere iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de la CCT, o con posterioridad a ella.

Al respecto estipula la disposición comentada:

*“(…) Artículo 3°. – Campo de aplicación: La presente convención colectiva de trabajo se aplicará a todo el personal de la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, dentro del territorio nacional donde ésta compañía preste sus servicios sin desconocer en ningún momento las disposiciones legales pertinentes distintas a esta convención que sean más favorable a sus trabajadores.*

***Parágrafo. Circunscripción de Beneficios.** La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará exclusivamente al personal que en la actualidad se encuentre vinculado mediante contrato de trabajo con **la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, y a aquellas personas que se vinculen mediante contrato de trabajo en el futuro de conformidad con lo establecido en el Capítulo Especial que más adelante se consigna.*

Las partes dejan constancia expresa de que los beneficios convencionales que los trabajadores afiliados a Sintravalores tienen al momento de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo no tendrán desmejora alguna (desde el Artículo 1° hasta el Artículo 68°), con la entrada en vigencia del Capítulo Especial antes referido, toda vez que dicho capítulo sólo se aplicará a quienes allí se mencionan expresamente, es decir trabajadores nuevos que ingresen a partir del 15 de octubre de 2015 o que se afilien a la Organización Sindical Sintravalores o se adhieran a la Convención

Colectiva de Trabajo a partir de la referida fecha y que vengan del Capítulo Especial del Pacto Colectivo.

*Se ratifica que esta Convención Colectiva exclusivamente se aplicará a los trabajadores que actualmente tengan o llegaren a tener contrato de trabajo con la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., para los afiliados a Sintravalores a la fecha de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se reitera que no tendrán desmejora con respecto a sus beneficios actuales de la Convención Colectiva de Trabajo vigente (desde el Artículo 1° hasta el Artículo 68°), **teniendo en cuenta que a los trabajadores nuevos se les aplicará lo acordado en el aludido Capítulo Especial.** (Subraya y Negrilla de la Sala).*

Lo citado, entonces, denota que el interés de los contrayentes del acuerdo era su aplicabilidad sin distinción a los trabajadores de la empresa demandada, pero fueron enfáticos, como quedó resaltado, en dejar claro que los beneficios que tenían aquellos trabajadores que a la suscripción de esta venían afiliados a **SINTRAVALORES**, no sufrirían desmejora con la entrada en vigor del *capítulo especial* aparejado en esta convención.

Tal información es muestra de que, desde la estructuración del acuerdo final, se anunció la existencia o el propósito de mantener un conjunto de beneficios para cierto grupo de trabajadores, puntualmente, aquellos vinculados antes del **15 de octubre de 2015**, en la medida que, los contratados después de allí, estarían sujetos a las condiciones de las disposiciones especiales condensadas en la CCT 2015-2019, precisión que sin duda tiene incidencia en el análisis de la actual contienda, y que, en sentir de la Sala, cambia el rumbo de la decisión.

Lo anterior, por cuanto no merece mayor elucubración el contenido del artículo 5° CCT, cuyos efectos aplicó el Juzgador para favorecer al accionante y definir la mutación del contrato inicialmente pactado entre las partes, en tanto estipula que todas las personas que ingresen a laborar a **PROSEGUR** serían vinculadas mediante contrato de trabajo a término indefinido. Justamente, señala el artículo descrito: “(...) ***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. (...)***”

En ese orden de ideas, un análisis individual de aquella disposición, daría lugar a entender que el espíritu del clausulado convencional está encaminado a imponer un limitante en materia contractual a la empresa, previniéndola en el sentido que la vinculación de personal, en términos generales, debía darse a través de la modalidad de contrato a término indefinido, lo que respaldaría la conclusión de la sentencia estudiada.

Sin embargo, lo primero que advierte la Corporación es que el contenido del artículo 5° CCT, fue un calco de lo dispuesto en la CCT 2008-2009, situación la cual permitiría concluir que la estabilidad derivada en la normativa objeto de análisis, era uno de aquellos beneficios que traían con anterioridad los trabajadores, y de acuerdo a lo

memorado en precedencia, para aprovecharse de lo normado en este sentido, justamente debía estar vinculado antes del **15 de octubre de 2015**.

Dicho razonamiento surge precisamente del análisis conjunto de todo el texto convencional, incluyendo las aclaraciones y precisiones contenidas en el mismo, con el objetivo de extraer hacia donde estaba orientado espíritu de lo acordado, ejercicio en el cual, necesariamente los artículos 3° y 5° CCT deben estudiarse en armonía con el denominado *capítulo especial* (Arts. 69 a 76 ibídem), que los implicados en el conflicto laboral dispusieron, sería el que contendría los beneficios para el personal vinculado desde el 15 de octubre de 2015 en adelante.

Efectivamente, para lo que interesa al presente asunto, huelga traer a colación lo reseñado en los artículos 69 y 70 CCT:

“(…) Artículo 69°. – Nuevos Trabajadores: A partir de la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo que se regirán en todos sus aspectos de acuerdo con los establecido en la ley laboral y en el capítulo especial pactado en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Parágrafo: Las partes han acordado que para el capítulo especial, los trabajadores nuevos con contrato a término fijo, tendrán una indemnización extralegal en caso de terminación del contrato sin justa causa, equivalente a 4 salarios básicos del empleado sin importar su antigüedad, lo anterior sin perjuicio de la indemnización legal a la que hubiere lugar.

Artículo 70°.- Aplicación Capítulo Especial. Las cláusulas contenidas en el presente capítulo se aplicaran única y exclusivamente a aquellos trabajadores nuevos vinculados mediante contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades con la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. y que ingresen con posterioridad al 15 de octubre de 2015, que tendrán derecho a afiliarse a SINTRAVALORES o adherirse a la convención colectiva de trabajo vigente.

De igual forma se beneficiaran del presente capítulo especial, todos aquellos trabajadores que en virtud de decisión judicial, administrativa, extensión legal, o por sustitución patronal; le sean ordenados o reconocidos los derechos o beneficios de la convención colectiva de trabajo, cualesquiera sean las razones de hecho o derecho que así lo impogan y la fecha en que se profiera tal decisión.

(…)

Por lo expuesto se ratifica que este capítulo especial no se aplicará a los trabajadores afiliados a SINTRAVALORES al momento de la firma de la presente convención colectiva de trabajo ya que a estos se les seguirá aplicando la convención colectiva de trabajo vigente en su totalidad sin desmejora alguna desde el Artículo 1°, de esta Convención Colectiva de Trabajo, hasta el Artículo 68° de la misma (…) (Subraya y Negrilla de la Sala).

Bajo ese entendido, emerge evidente que el avenimiento de los firmantes, era plasmar un cúmulo de beneficios nuevos para quienes ingresaron a la empresa antes del 15 de octubre de 2015, y en otra senda, mantener una serie de garantías para los trabajadores contratados con anterioridad a esa calenda, lo que trasluce en que, desde la vigencia del texto convencional presupuestado para 2015-2019, **la empresa estaba en la posibilidad de contratar personal en la modalidad de contrato a término fijo, ello**

por disposición expresa consignada en la CCT, sin que pueda desconocerse la clara intención de las partes, tendiente a conservar la limitación contemplada en el artículo 5°, se insiste, para quienes su vinculación se remontara desde antes del nuevo acuerdo, pues de haber sido la intención una idea distinta, es decir, que el contenido de aquel precepto aplicara para todo el personal sin distinguir en la data del ingreso a la compañía, así habría quedado expresado en la convención.

Lo anterior cobra mayor robustez, si se tiene en cuenta que, al revisar la Colegiatura detenidamente el artículo 76 de la Convención 2015-2019 (Archivo 02 ED), se advierte sin dificultad que el mismo detalla un número de artículos descritos en el acuerdo convencional, que *“serán aplicables a los trabajadores de que trata este Capítulo Especial que se afilien a la Organización Sindical o se adhieran a la Convención Colectiva de Trabajo en las mismas condiciones en que están redactados”*, listado en el que se echa de menos el precitado artículo 5° CCT, lo que refuerza aún más la idea que su inclusión en la convención no estaba consagrada para beneficiar a los trabajadores con ingreso posterior al 15 de octubre de 2015.

Así entonces, para este Juez Colegiado el razonamiento de primera instancia no es acorde a los objetivos de la convención analizada, en la medida que, amparado en una presunta favorabilidad, da un alcance a sus disposiciones en beneficio de los intereses del accionante, que no se compadece con lo pactado en el acuerdo, debiendo recordarse que, la aplicación del principio referido tiene cabida no en *“(…) cualquier colisión interpretativa la que da lugar a aplicar la favorabilidad, sino aquella originada a partir de dos o más interpretaciones firmes y bien fundamentadas o estructuradas (...)”* (SL5395-2018), confrontación interpretativa que no se produce en el particular, por lo explicado en precedencia.

En esa senda argumentativa, conviene recordar que la Alta Jurisprudencia, al referirse a la interpretación del contenido de convenciones colectivas, por ejemplo, en Sentencia SL035-2024 señaló que:

“(…) esta corporación ha puntualizado que «la convención colectiva cuenta con un marco de interpretación razonable, que le da autonomía a las partes y al juez para decidir lo más adecuado, de entre varias opciones plausibles», pero que, a la vez, niega la validez de lecturas no aceptables o alejadas del texto convencional, que «traicionan abiertamente el contexto en el que se producen o que resultan ilógicas, irrazonables y desproporcionadas».

*En ese sentido, la apreciación de las convenciones colectivas de trabajo no puede ser plenamente libre o arbitraria para las partes que conduzca a cualquier resultado, «sino que debe inscribirse dentro de un contexto jurídico y social preciso, al que debe guardar lealtad y con el que debe conjugarse de manera **consecuente y armónica**» (...)”* (Subraya y Negrilla de la Sala).

Desde esa órbita, itera la Corporación, yerra el Juzgador de primera instancia al colegir que, en aplicación de la situación más favorable al trabajador, **PROSEGUR S.A.** estaba en la obligación de engancharlo laboralmente a través de un contrato a término indefinido, pues con base en esta tesis, se otorga una interpretación a la norma convencional completamente contraria a lo verdaderamente pactado y negociado por los participantes del conflicto colectivo.

De ahí que, al haber ingresado a la empresa a partir del **1 de mayo de 2016** (f. 27 Archivo 35 ED), punto corroborado en primera instancia sin reproche alguno por el extremo demandante, de lo que viene de decirse, era totalmente viable para la empresa suscribir con el demandante un contrato de trabajo a término fijo, toda vez que así era avalado por la convención, lo que de suyo trae que no haya lugar a la modificación de la modalidad contractual establecida en primera instancia.

Lo anterior tiene total incidencia negativa en las aspiraciones del demandante, como quiera que, al definirse la validez del contrato a término fijo con **PROSEGUR S.A.**, también se encuentra que, teniéndose como finalización el **30 de diciembre de 2018**, la empresa cumplió con el preaviso de no renovación del contrato, noticiada al trabajador en el mes de noviembre de 2018 (f. 33 Archivo 35 ED), lo cual fue aceptado en interrogatorio de parte rendido por aquel (Min. 22:09 a 27:20 Archivo 38 ED), actuación con la que satisfizo la empresa las exigencias informativas regladas en el artículo 46 CST de cara a la culminación de los contratos a término fijo.

Por consiguiente, es claro que la terminación del contrato de trabajo **ANDRÉS MAURICIO VÉLEZ** obedeció a la consumación del plazo inicialmente pactado con **PROSEGUR S.A.**, lo que no se equipara a la decisión de un despido, situación que, entonces, no ameritaba acudir ante el Juez Laboral para obtener la autorización para la desvinculación (Art. 406 CST).

En esos términos lo recabó la Sala de Casación Laboral de la CSJ en Sentencia STL17384-2023 en la que rememoró lo señalado en la Sentencia Rad. 34142 del 25 de marzo de 2009, a saber:

“(…) Lo anterior no obsta para precisar 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, 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 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. (…)”.

Así las cosas, lo que emerge en el caso de autos es que la entidad nominadora no transgredió el fuero sindical que protegía al demandante, en la medida que respetó sus efectos hasta la terminación de su contrato, finiquito que se produjo precisamente por el vencimiento de la vigencia pactada por las partes, y que, a la luz de lo estipulado en el ordenamiento y la Jurisprudencia, es totalmente válido.

En consecuencia, procede la revocatoria de los numerales primero a cuarto de la sentencia de primera instancia, para en su lugar absolver a **PROSEGUR S.A.** de las pretensiones incoadas en su contra en la demanda.

Con lo decidido en precedencia la totalidad de la sentencia termina siendo desfavorable a los intereses del accionante, motivo por el cual las costas de ambas instancias estarán a cargo de este, incluyendo como agencias en derecho la suma equivalente a medio (1/2) SMLMV.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

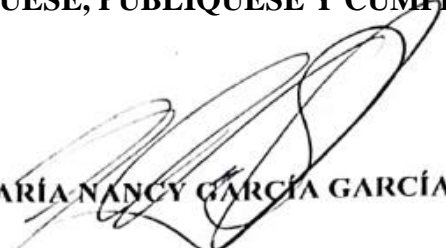
PRIMERO: REVOCAR los numerales **PRIMERO** a **CUARTO** de la Sentencia N° 053 del 23 de febrero de 2024, proferida por el JUZGADO ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, para en su lugar, **ABSOLVER** a la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** de las pretensiones incoadas en su contra por el señor **ANDRÉS MAURICIO VÉLEZ**.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la decisión apelada.

TERCERO: Las **COSTAS** de ambas instancias a cargo del demandante, incluyendo como agencias en derecho la suma equivalente a medio (1/2) SMLMV.

NOTIFIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL