

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO ESPECIAL	Fuero sindical acción reintegro
DEMANDANTE	Hernán de Jesús Villa Carmona
DEMANDADO	Cía. Ttadora de Valores Prosegur de Col. S.A.
PROCEDENCIA	Juzgado Noveno Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 009 2019 00726 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 87 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Fuero sindical contrato a término fijo
DECISIÓN	Confirma absolución

En la fecha, **dieciséis (16) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García y Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a emitir pronunciamiento frente al recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante, contra la sentencia proferida por el Juzgado **Noveno** Laboral del Circuito, dentro del proceso especial de fuero sindical – acción reintegro-, instaurado por **Hernán de Jesús Villa Carmona**, contra la **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.**, trámite al que se vinculó a la organización **Sindicato Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores y Actividades Conexas –UNETDV** - con radicado único nacional 05001 3105 **009 2019 00726** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto discutido y aprobado mediante acta N°008, que se plasma a continuación:

Antecedentes

Por resultar necesario para la definición del asunto, se **transcribirán en forma textual hechos y pretensiones.**

Pide el demandante se hagan las siguientes declaraciones y condenas:

- 1. Que mi poderdante el señor **Hernán de Jesús Villa Carmona**, se encuentra amparado por el fuero sindical.*
- 2. Se disponga que el despido efectuado por la **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.** al demandante el señor **Hernán de Jesús Villa Carmona**, el día 9 de octubre del año 2019 carece de validez.*
- 3. Que se ordene a la **Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A.** a reintegrar a mi poderdante **Hernán de Jesús Villa Carmona** al cargo de escolta conductor que desempeñaba en la fecha en que fue despedido o a otro de similares o mejores condiciones laborales y salariales.*
- 4. Que se condene a la **Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A.** a pagar a mi poderdante el señor **Hernán de Jesús Villa Carmona**, a título indemnización, los salarios y demás prestaciones legales y convencionales dejados de percibir entre la fecha de despido y aquella en la que opere el reintegro.*
- 5. Que se condene en costas a la demandada **Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A.** si se opone a este proceso.*

Ello con sustento en lo siguiente:

- 1.-** Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado, que la sociedad Thomas **Greg & Sons Transportadora de Valores S.A.** cambió su nombre por el de **Thomas Prosegur S.A.**, sociedad que luego también cambió su nombre por el que tiene actualmente denominado y conocido como **Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A.**

2.- Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado que mi poderdante, el señor **Hernán de Jesús Villa Carmona**, prestó sus servicios a la entidad, **Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A.**, desde el 18 de junio de 2018 hasta el 9 de octubre de 2019, cuando fue despedido.

3.- Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado que mi poderdante, el señor **Hernán de Jesús Villa Carmona**, prestó sus servicios para la entidad, **Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A.**, desempeñando el cargo de escolta conductor, en esta ciudad de Medellín.

4.- Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado que mi poderdante, el señor **Hernán de Jesús Villa Carmona**, estando al servicio de la entidad, **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.**, devengó un salario promedio mensual de un millón ochocientos mil setecientos siete pesos (\$1.868.707) parra el momento del despido.

5.- Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado que la entidad **Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A.**, durante toda la relación laboral dada, entre ella y mi poderdante:

- a. Dotó a mi poderdante de uniformes con las insignias que identifican a la **Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A.**, y que les permitía a sus clientes, reconocerlo como uno de sus trabajadores.
- b. Dotó a mi poderdante con el carnet de la **Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A.**, que lo identificaba como uno de sus trabajadores.
- c. Dotó a mi poderdante con las armas de propiedad de la **Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A.**, para la protección personal y de los valores que transportaba para sus clientes.
- d. Que mi poderdante prestó sus servicios en las instalaciones, locales y vehículos de propiedad de la **Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A.**

6.- Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado, que la entidad **Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A.** capacitó, supervisó, le impuso horarios, dirigió y dio ordenes a mi poderdante, para el cumplimiento de todas sus labores, durante todo el tiempo que duro la relación laboral.

7.- Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado que en la entidad **Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A.** – existe el **Sindicato, Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores y Actividades Conexas "UNETDV"**.

8.- es un hecho cierto y susceptible de ser confesado, que el **Sindicato Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores y**

Actividades Conexas "UNETDV" fue creado el día 29 de abril del año 2018 y registrado ante el Ministerio de Trabajo el día 30 de abril de 2018.

9.- Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado que mi poderdante, el señor **Hernán de Jesús Villa Carmona**, se encuentra afiliado al **Sindicato Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores y Actividades Conexas "UNETDV"**, desde el 26 de julio de 2019.

10.- Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado, que el **Sindicato Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores y Actividades Conexas "UNETDV"** le comunica a la **Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A.** la afiliación de mi poderdante el 26 de julio del año 2018.

11.- Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado, que el **Sindicato Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores y Actividades Conexas "UNETDV"** le solicita al Ministerio del Trabajo el reajuste de la Subdirectiva seccional Medellín el 26 de agosto de 2019.

12.- Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado, que el día 26 de agosto de 2019 el Ministerio del Trabajo expidió Constancia de registro de la modificación de la Junta Directiva Seccional Medellín donde mi poderdante el señor **Hernán de Jesús Villa Carmona** es nombrado miembro principal y como segundo suplente.

13.- Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado que mi poderdante, el señor **Hernán de Jesús Villa Carmona**, fue elegido como segundo suplente de la Junta Directiva de la seccional Medellín del sindicato **Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores y Actividades Conexas "UNETDV"**.

14.- Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado que el sindicato **UNETDV**, notifica a la entidad **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.**, el reajuste de la subdirectiva Seccional Medellín el día 26 de agosto de 2019.

15.- Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado que mi poderdante, el señor **Hernán de Jesús Villa Carmona**, está amparado por la garantía de fuero sindical derivada del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

16.- Es un hecho cierto y susceptible de ser confesado que la entidad **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.**, despidió unilateralmente y sin que exista autorización del juez del trabajo, a mi poderdante, el señor **Hernán de Jesús Villa Carmona**, el día 09 de octubre del año 2019.

En auto del **10 de diciembre de 2019**, se admitió y ordenó dar trámite a la acción, disponiéndose la vinculación de la organización

sindical **UNETDV**, para los efectos previstos en el numeral 2º del artículo 118 B del C. P. T. y de la S.S.

En comunicación del **26 de enero de 2022**, **Luis Eduardo Pechene Ríos**, en calidad de presidente y representante legal de la organización sindical manifestó darse por notificado del contenido de la acción.

Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., compareció por conducto de apoderado, y en escrito allegado el **08 de marzo de 2023**, dio contestación, manifestando en relación con los hechos, ser ciertos los cambios de nombre de la sociedad, lo que resulta irrelevante para el trámite. Frente a la relación laboral del demandante, explica que **inició el 16 de junio de 2019**, producto de la sustitución patronal que aconteció con la empresa **Seguridad Cosmos**, vínculo que se mantuvo en las mismas condiciones inicialmente pactadas, esto es, mediante contrato a termino fijo, **feneciendo por expiración del plazo, el 09 de octubre de 2019, conforme las facultades legales conferidas por el artículo 46 del C.S. T.**, lo que fue debidamente notificado el **04 de septiembre de 2019**, resultando lógico que dentro de ese interregno se le haya entregado dotación, uniformes, carnet, armas y herramientas de trabajo. Entre el **18 de junio de 2018 y el 16 de junio de 2019, la empleadora fue Cosmos**, sociedad que cumplió con sus obligaciones laborales, le impartió capacitaciones, fijó horarios, entre otros. Acepta la existencia del sindicato minoritario UNETDV, la afiliación del reclamante a esa organización el 26 de julio de 2019 y el reajuste de la subdirectiva seccional Medellín el 26 de agosto de 2019; los demás supuestos no le constan o no son ciertos. Niega el beneficio del fuero sindical pues el contrato finalizó por el vencimiento del plazo pactado, y en sustento refiere las sentencias **T1334-2001, T326-2002, T116-2009, T162-2009; SL2995-2020, SL34192-2009**, de las que

transcribe apartes que considera ilustrativos. **Resistió** las pretensiones y formuló **las excepciones** de: relación laboral, reiterando que inicio el 16 de junio de 2019, producto de sustitución patronal, manteniéndose la modalidad y condiciones que se traían con el empleador **Cosmos**; legalidad y eficacia terminación de contrato conforme a las facultades que trae el artículo 46 numerales 1 y 2, y 61 numeral 1 literal c del C.S. del T.; persona jurídica diferente, cobro de lo no debido, carencia de causa para demandar, inexistencia de las obligaciones pretendidas, prescripción, compensación y buena fe.

En la etapa procesal pertinente se **incorporó el escrito de contestación**, anotando que el mismo cumple los requisitos de ley, en el mismo momento el apoderado demandante hizo referencia a la **reforma a la demanda en el acápite de pruebas cambiando los testigos inicialmente solicitados**. Reforma que fue admitida, y de la que se corrió traslado en audiencia a la pasiva, emitiéndose por el apoderado el correspondiente pronunciamiento, ratificándose en los hechos y pretensiones, haciendo la salvedad únicamente en que se está en proceso de fuero sindical y frente a ello a la pretensión número **4 de la reforma a la demanda**, se opone de manera total, pues solo se debe estudiar la existencia de relación laboral, mas no decretar pagos convencionales y menos si no obra en el expediente convención colectiva con su respectivo depósito para sustentarlos, **pretensión que valga destacar, traía la demanda inicial**.

Agotadas las etapas del artículo 114 de la norma procesal especial, se fijó el litigio en los siguientes términos:

*Circunscribirse básicamente en determinar si en este caso el demandante se encuentra amparado por el fuero sindical al pertenecer o pertenecía a la junta directiva del sindicato **Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores y Actividades Conexas**, si este fue desvinculado*

desconociendo entonces la calidad de aforado que le asistía, y si consecuencialmente debe ser o no reinstalado o reintegrado al cargo desempeñado o a uno de iguales o mejores condiciones laborales y salariales. En caso de resultar avante esta pretensión, habrá de determinar el despacho si hay lugar a reconocer a título de indemnización salarios y prestaciones legales y convencionales dejadas de percibir desde la fecha del despido y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro.

Frente a ello **el apoderado del demandante** al indagársele si se encontraba conforme expresó:

No señora juez, yo sí considero de que en este proceso como lo permite la jurisprudencia desde hace tiempo atrás se debe discutir quien era el empleador obligado a responder o a tener en cuenta el fuero sindical, y esa es una pretensión que está dentro de la demanda y que se puede estudiar en un proceso de fuero sindical, establecer cual era el empleador a no ser que dentro del estudio de saber si tenía fuero sindical como lo ha propuesto el juzgado, está el análisis de quien era el empleador y que clase de contrato tenía.

Seguidamente se le explicó por la juez:

*...no existe discusión que a la fecha de terminación del vínculo laboral Prosegur reconoce que efectivamente reconoce que tiene un vínculo laboral con el señor Hernán y digamos pues que en este caso no habría lugar a discusión ni para el despacho surge ninguna controversia que orbite acerca de la existencia del vínculo laboral, ni mucho menos acerca de la modalidad contractual que fue pactada entre las partes y tampoco frente a la existencia de la sustitución patronal existente entre Cosmos y Prosegur. Pidió explicación de como incluir la pretensión planteada. **Insiste** el apoderado que considera que no existía la modalidad contractual para el despacho clara, **consideramos que tenía un contrato laboral a término indefinido porque tenía una intermediación ilegal**, la juez precisó que el tema no fue incluido dentro del acápite fáctico y tampoco en las pretensiones, **en lo que coincidió el apoderado de la pasiva**, para quien no existe discusión sobre los extremos y modalidad contractual, lo que además no fue planteado ni reclamado en las súplicas, **y ya pasó la etapa en que no se puede modificar la demanda, debiéndose centrar la discusión a lo planteado en la fijación del litigio**. Luego de la **lectura completa de hechos y pretensiones**, quedó en firme el objeto de debate.*

Seguidamente se **decretaron e incorporaron las pruebas**, entre ellas la documental, la **aportada tanto por el demandante como por la empresa, copia de la carta de despido por la cual la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., da por terminada el contrato de trabajo de mi poderdante sin mediar una justa causa para ello y sin autorización del juez de trabajo.**

la primera instancia culminó con **sentencia** proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito el **03 de los cursantes mes y año**, decidiendo:

PRIMERO: DECLARAR como prosperas y procedentes las excepciones propuestas denominadas LEGALIDAD Y EFICACIA DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO, COBRO DE LO NO DEBIDO, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES PRETENDIDAS, de conformidad con los elementos que anteceden y teniendo en cuenta la naturaleza absolutoria de la decisión proferida.

SEGUNDO: Como consecuencia de la anterior declaración, se ABSUELVE a la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A de todos los cargos formulados en su contra.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte demandante, se fija como agencias en derecho la suma de \$325.000.

CUARTO: Se consideran prosperas y procedentes las demás excepciones que fueron propuestas de conformidad con los elementos que anteceden y teniendo en cuenta la naturaleza absolutoria de la decisión proferida.

Lo resuelto queda notificado en ESTRADOS a las apoderadas de las partes.

Luego de citar la normativa que regula el **fuero sindical**, y del análisis conjunto de la prueba documental y testimonial, la falladora concluyó en que no existe discusión frente a la **calidad de aforado del demandante para la fecha de su desvinculación**, pues el **26 de agosto de 2019 fue reajustada la Subdirectiva Medellín** de la Organización Sindical **UNETDV**, quedando como **segundo suplente**, **tampoco frente a la sustitución patronal entre Cosmos y Prosegur, efectuada el 16 de junio de 2019, comunicada el 17**

del mismo mes, continuando en las mismas condiciones contractuales, esto es, **modalidad a termino fijo, con tres prorrogas, la cuarta a un año,** que finalizó el **09 de octubre de 2019,** preavisándose el finiquito, por vencimiento del plazo pactado, **el 04 de septiembre del mismo año,** esto es con la antelación que exige la ley, **sin que se esté ante un despido injusto, y sin que la protección foral se extienda más allá de tal límite,** como reiteradamente lo han explicado la jurisprudencia constitucional y especializada, citando algunas radicaciones, al igual que pronunciamiento de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, luego, al configurarse una de las causales previstas por la ley para la extinción del contrato, no es necesario el permiso previo para la desvinculación del personal con fuero sindical.

La juzgadora no pasó por alto el proceder del abogado demandante, **al sorprender al despacho y a la pasiva en la etapa de alegaciones,** haciendo alusión al preaviso cuya fecha de entrega no cuestionó en el acápite factico ni lo incluyó en las pretensiones, **luego, incorporar nuevos hechos por fuera de las oportunidades para ello iría en contra del debido proceso,** máxime cuando hizo uso de la reforma a la demanda que no aprovechó para los efectos propuestos, quedando el juez sujeto a la congruencia entre hechos y pretensiones, principio que también garantiza el derecho de defensa.

Inconforme con el veredicto, **se interpuso recurso de apelación por la parte actora,** bajo tres planteamientos: alcance del recurso; referencia a los elementos sustantivos que ha tenido el despacho para denegar las pretensiones y, exposición de oposición a la decisión.

Alcance del recurso, que se revoque en su totalidad la sentencia, se libere de las costas al demandante, se ordenen las pretensiones

demanda y se impongan costas a Prosegur S.A. Esto es revocatoria total del fallo y en su remplazo se acojan pretensiones.

Razones del despacho para denegar las pretensiones. Da por sentado que el trabajador estaba aforado, que tenía contrato a término fijo y su finalización fue conforme a la ley, por ello bajo ninguna circunstancia la terminación del plazo fijo pactado es condición propia resolutoria del contrato y no despido. Bajo ese concepto y criterio se da validez a la notificación que se le hizo al trabajador, aparentemente, no porque se acepte la terminación del contrato. Y por último dice que se sorprende al despacho cuando se invocan pretensiones que no están en la demanda y no se pueden producir sentencias incongruentes.

Oposición a estos sustentos y que considera constituyen un yerro, porque se dice que sorprende el demandante al proponer pretensiones que no están en las pretensiones y no se pueden dictar fallos por fuera de lo pedido, lo que es válido en materia civil, pero no en laboral, donde la facultad ultra y extra petita no es a ruego sino también de oficio, y esto cuando los derechos mínimos del trabajador así no se hayan pedido se pueden fallar y la sentencia no es incongruente. No es este el caso, pero lo aporta como aclaratorio, pues el derecho laboral, procesal y sustantivo sirve para definir discusiones entre empleador y trabajador y tiene carácter tuitivo. No olvida las pretensiones, pide reintegro del trabajador porque el despido es injusto, no se trajo ni probó justa causa.

El despacho **no definió la litis.** El numeral 2º del artículo 46 CST dice que si el término fijo es inferior a un año solo podrá prorrogarse el periodo por 3 ciclos iguales, al cabo de los cuales término de renovación no puede ser inferior a un año. Esto no sucedió, no se tuvo en cuenta este tema, hubo una sustitución patronal, y esta no modifica

las condiciones del contrato. El inicial arranca el 18 de junio **y termina el 15 de julio de 2018, por 27 días**, se podía prorrogar 3 veces, **por 27 días que terminan el 7 de septiembre de 2018**, ese día inició el contrato a un año, y el despido se notifica el 4 de septiembre de 2019, 2 días antes de vencimiento, el hecho que se ponga 9 de octubre, **y el no oponerse a la prueba como tal**, no quiere decir que sea aceptado, **tenía que ser verificado, y fue lo que se propuso en los alegatos de conclusión**. El numeral 1º del artículo 46 dice que, si antes de 30 días no se avisa que no será renovado, se entenderá prorrogado por un año más. El despacho no hizo cuentas, creyó y no terminaba el 9 de octubre, el empleador engañó al juzgado.

Puede el Juzgado darle validez a la prueba aportada por demandante y demandada y que se afirmen cosas que no fueron?. Si bien se allegó documento en que se notifica la terminación del contrato, no quiere decir que lo hizo el 4 de septiembre de 2019, no es lo que se demuestra y tampoco que el trabajador lo haya recibido, con la contestación se adjunta el mismo documento y luego, se trae prueba sobreviniente de cuando los que firmaron lo hicieron, existía antes de demandar, sin apellido, ilegible y sin fecha, no se le debió dar carácter de sobreviniente a menos que se haya fabricado después. Tampoco tiene fecha de recibido y los derechos de los trabajadores tienen que ser vencidos y discutidos. Ninguno de los documentos demuestra cuando fue comunicado el preaviso, ni siquiera se puso la fecha cuando firmaba. La prueba no dice lo que el despacho concluye, y si se hacen las cuantas tampoco da, luego el despido es ilegal, porque, insiste, el contrato terminaba el 07 de septiembre y no el 09 de octubre, y no está demostrado que 30 días antes se haya comunicado que no sería renovado, razones por las que insiste en la revocatoria.

Obedeciendo el mandato del artículo 117 del C.P.T. y de la S.S., se decide de plano, previas las siguientes

Consideraciones

Teniendo en cuenta los planteamientos de la demanda, su contestación y el recurso de alzada, **el problema jurídico** en esta instancia, consiste en establecer si el demandante gozaba de la garantía del fuero sindical para el momento en que fue desvinculado de la sociedad demandada y consecuente con ello, si hay lugar al reintegro a su puesto en iguales condiciones laborales y salariales, con el pago de los conceptos reclamados. Como **problema jurídico asociado debe definirse** si es posible la variación de las pretensiones en la etapa de alegaciones y al momento de sustentar la alzada.

Pues bien, el derecho de asociación sindical se encuentra previsto como fundamental en la Carta Política y dentro de las garantías de este el artículo 39 establece: *Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.* Según el artículo 405 del C. S. del T.: *Se denomina fuero sindical 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.*

Como se observa, la institución del fuero sindical, es un conjunto de privilegios que tienen algunos trabajadores para que puedan cumplir con sus funciones de representación y/o por ser militantes, fundadores o adherentes de una asociación sindical, protección que se da no solo contra el despido sino contra la desmejora en sus condiciones de trabajo o traslados de su lugar de labores sin justa causa,

garantizándose así el derecho de asociación, el cual conlleva implícito el de libertad sindical con **dos matices: un aspecto individual**, entendido como el derecho que tiene toda persona de constituir sindicatos y afiliarse a ellos o en sentido negativo, a no ser obligado a constituirlos, ni afiliarse. Así mismo, la libertad sindical tiene **un matiz colectivo**, ejercido por el sindicato a través de la libertad de reglamentación, esto es, darse sus propias normas dentro de los límites de ley, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular programas de acción, esa libertad colectiva está vigente en la libertad de federarse y confederarse, en el derecho a gestionar su desarrollo a través de la defensa de los intereses de los trabajadores y la libertad de disolverse y liquidarse sino se quiere continuar con la asociación, debiendo las autoridades públicas abstenerse de realizar cualquier actividad tendiente a limitar o entorpecer el derecho de asociación.

De acuerdo con la norma constitucional, artículo 39, los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado, ***su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución***, precepto desarrollado en el artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando establece que: *"Toda organización sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica"*, disposición que está conforme con el artículo 7º del Convenio 87 de la OIT, cuando señala que: *La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleados, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2º, 3º y 4º de este convenio, y a las causales para la negativa de la inscripción, consagradas en el apartado 4º del artículo 366 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales se detallan así: a) cuando los estatutos de la organización sindical sean contrarios a la Constitución Nacional y la ley y; b) Cuando*

la organización sindical se constituya con un número de miembros inferior al exigido por la ley.

Del contenido de la sentencia C- 567 de 2000, referida a la personería jurídica automática y a la inscripción de las organizaciones sindicales debe entenderse que toda organización sindical desde su constitución, goza de personalidad, por lo que la inscripción en el registro sindical constituye un acto de publicidad, seguridad y prueba de su existencia, perdurando esta última hasta tanto se declare judicialmente la suspensión o cancelación, tal como lo prevé el artículo 39 de la Carta Fundamental y el 4º del Convenio 87 de la O.I.T., que a la letra dispone: *artículo 4.- Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. (...).*

Los artículos 406 y 407 del C. S. del T. establecen que están amparados por la garantía del fuero sindical los trabajadores particulares y los servidores públicos en los siguientes casos: los fundadores del sindicato, los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical ingresen a él, **los miembros de su junta directiva y subdirectivas**, así como los miembros de la junta directiva de una federación o confederación de sindicatos, y dos miembros de la comisión estatutaria de reclamos.

Y en los artículos 113 a 118 del Código del Procedimiento Laboral, el legislador estableció el mecanismo judicial para hacer efectiva la garantía del fuero sindical. Para ello, determinó que en los casos en que el trabajador sea **despedido**, desmejorado o trasladado sin que se haya obtenido previamente el permiso judicial, cuando se encuentre protegido por el fuero sindical, este podrá interponer una acción judicial a fin de obtener el reintegro a su cargo, previéndose igualmente acción para el empleador que se encuentra frente a justa causa para la

terminación del vínculo con empleado aforado, debiendo esta ser previamente calificada por el juez en acción de levantamiento de fuero sindical.

Caso concreto

Se afirma por el demandante que estuvo vinculado a la sociedad demandada entre el **18 de junio de 2018 y el 09 de octubre de 2019**, y aunque en los **hechos de la demanda no se hace alusión a la modalidad contractual**, la misma fue ampliamente explicada y reiterada en el escrito de contestación, inicialmente, a termino fijo inferior a un año, con la sociedad **Seguridad Cosmos Ltda.**, fecha de inicio **18 de junio de 2018 y de finalización 15 de julio de 2018**, esto es **por un lapso de 28 días, con 3 prórrogas en iguales condiciones, como lo autoriza el artículo 46 de la norma sustantiva especial, y la cuarta por un año**, reza el numeral 2º del artículo 46 de tal estatuto:

2. no obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente.

Circunstancia **que no fue sometida a debate, toda vez que frente a ella ningún planteamiento se hizo en los hechos ni en las pretensiones**, que valga decir, **fueron reproducidos textualmente en el escrito de reforma**, variándose únicamente los nombres de los testigos, a pesar de conocerse por la parte promotora del litigio el memorial de contestación, pues fue allegado con antelación a la audiencia en que fue debidamente incorporado.

Tampoco se hace en la demanda, ni en su reforma alusión alguna a irregularidad en la notificación de la no renovación, con fecha 04 de septiembre de 2019, a pesar de ser aportada esta por la parte actora, y quedar relacionada en la documental:

4. copia de la carta de despido por la cual la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., da por terminado el contrato de trabajo de mi poderdante sin mediar una justa causa para ello y sin autorización del juez del trabajo. un folio.

Y en efecto, el texto mencionado es del siguiente tenor:



Frente a este punto claro es el artículo 244 del CGP al disponer:

La parte que aporte al proceso un documento, en original o en copia, reconoce con ello su autenticidad y no podrá impugnarlo, excepto cuando al presentarlo alegue su falsedad.

Lo que aquí no ocurrió, luego tal medio de convicción resulta plenamente válido, al ser debidamente arrimado e incorporado a la actuación.

No se puede perder de vista lo explicado por la Sala de Casación Laboral, entre otras, en sentencias **SL1930-2021**, donde reiteró lo señalado en la **SL602-2013**, citada en la **SL 255-2024**:

La demanda inicial de un proceso debe contener, entre otros requisitos, las pretensiones del actor y los fundamentos de hecho en que se apoyan. Es ahí donde se señala el derrotero del proceso, que a su vez debe ser replicado por la parte demandada si así lo estima. Excepcionalmente, dentro de la oportunidad prevista para corregirla, adicionarla o enmendarla, la demanda puede variar ese marco, pero de igual manera la contraparte, a quien igualmente se le debe enterar esa variación, está facultado para controvertirla. **Pero, una vez agotadas esas etapas, es decir la de la demanda y la de su contestación, el marco procesal queda delimitado por la posición que cada una de las partes enfrentadas ha expuesto.** Y ese marco, en principio, debe ser respetado por el juez laboral de única o primera instancia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, salvo cuando decida ejercer la facultad extra o ultra petita, según se lo permite el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

[...]

No puede la parte actora, a su arbitrio, disponer por fuera del marco que el mismo en principio señaló al juez laboral, como tampoco le es posible al demandado apoyar su defensa en hechos distintos de los que expuso en la contestación a la demanda. Una variación de lo uno o de lo otro, implica vulneración del principio constitucional del debido proceso y el desconocimiento del derecho de defensa que le asiste a cada una de las partes. Negrillas intencionales.

Ni es posible acudir a las facultades **ultra y extra petita** para **variar las pretensiones**, pues no es ese el alcance de estas figuras, como parece creerlo el defensor del trabajador. Y es que es entendible que ante el tiempo transcurrido, **pues la demanda se instauró en el 2019**, ante lo decantado del tema de la **inoperancia del fuero sindical frente a contratos a termino fijo**, se quiera por el profesional sanear las falencias en que incurrió, ánimo que se hace evidente desde la etapa de fijación del litigio, momento en que quiso incorporar **el debate acerca de la modalidad contractual y la intermediación ilegal**, a pesar de haber hecho previamente uso de la **reforma a la demanda**, adecuada para tal fin; y luego en las alegaciones de primer grado, al **sorprender tanto al Juzgado como a la contraparte**, con el planteamiento frente a la validez del preaviso, **que como se vio, consta en documento auténtico, adosado al escrito de demanda, sin reparto alguno; lo que reitera en la**

apelación, instancia que no es tampoco la adecuada para variar el petitum, y menos para proponer la tacha de falsedad, que bajo ningún supuesto podría ventilarse bajo las facultades ultra y extra petita, como se plantea. Luego no tienen acogida los argumentos de la alzada.

Y para mayor claridad frente al tema de fondo, al pedirse la revocatoria total del fallo, basta traer a colación lo explicado en sentencia **STL1094-2024:**

...esta Sala de la Corte, en sentencia CSJ STL9153-2014 precisó que, tratándose de contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, por lo que:

*[...] todas las garantías que se derivan del fuero sindical, deben ser acatadas y respetadas por los empleadores **durante el término de vigencia del contrato, cuando de nexos contractuales por período fijo se trate. De ahí, que no se requiera autorización judicial para dar por terminado un nexo contractual laboral a término fijo, en el evento de ostentar el trabajador la garantía que se deriva del fuero sindical.***

En tal sentido, no se desconoce que la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales y pertenecer como miembros principales de aquellas; sin embargo, su objetivo no puede convertirse en una barrera para impedir la remoción de determinado empleo y obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales.

Al respecto, esta Sala de la Corte en sentencias CSJ STL6790 de 2020 y STL310 de 2020, al referirse a la causal legal de terminación de contrato de trabajo a término fijo de aforados, manifestó:

[...] 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.**

El artículo 411 del C.S.T., señala que:

“La terminación del Contrato de trabajo por la realización de la obra contratada o por la ejecución del trabajo accidental ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, **no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.**” (Negrillas y subrayas son de esta Sala).

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

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

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

En igual sentido, la referida corporación, en sentencia CC T-592 de 2009, indicó que el empleador no está obligado a renovar el contrato de término fijo respecto de los trabajadores aforados, siempre y cuando se cumplan las exigencias y condiciones legales para su terminación. Negrillas intencionales.

En el mismo sentido se pronuncian las sentencias **STL4791-2019, STL12833-2019, STL6790-2020, STL10110-2023 y STL17384-2023**, entre otras.

Colofón de lo dicho, habrá de confirmarse la **sentencia revisada**, con la consecuente condena en costas a cargo del demandante y a favor de la empresa demandada. Las agencias en derecho se fijan en la suma de **\$1.300.000.**

En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado **Noveno** Laboral del Circuito dentro del proceso especial de **fuero sindical –acción reintegro –** promovido por **Hernán de Jesús Villa Carmona**, contra la **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.**, trámite al que se vinculó a la organización sindical **Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores y Actividades Conexas "UNETDV"**.

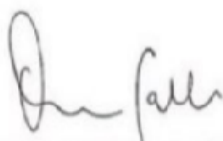
Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de la empresa convocada. Las agencias en derecho se tarifican en la suma de **\$1.300.000.**

Lo resuelto se notifica a las partes por **edicto**.

Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

Firma Digitalizada Para Actos
Judiciales



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA