



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Magistrado Ponente

STL17384-2023

Radicación n.º 72872

Acta 47

Bogotá, D.C., trece (13) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

Procede la Corte a resolver en primera instancia la acción de tutela promovida por el apoderado judicial de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE VALLEDUPAR – EMDUPAR S.A. E.S.P.** en contra de la **SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**; trámite que se hizo extensivo a todas las partes e intervinientes al interior del proceso especial de fuero sindical con número de radicado 20001310500220230011800 (01).

I. ANTECEDENTES

El apoderado judicial de la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar – EMDUPAR S.A. E.S.P., promueve acción de tutela con el propósito de obtener el amparo de

sus derechos fundamentales al debido proceso y a la debida administración de justicia, presuntamente vulnerados por la autoridad convocada.

Sustentó su pretensión, en que, el 7 de noviembre de 2017, la empresa que representa e Ismario Rafael Martínez Hinojosa suscribieron contrato de trabajo a término fijo, cuya fecha de expiración inicial era el 6 de marzo de 2018; que en virtud de dicho vínculo, el empleado prestó sus servicios de celaduría; que fenecido el plazo, el contrato se prorrogó, hasta que, el 19 de enero de 2023, la empleadora preavisó al trabajador que la vigencia del mismo se prolongaría únicamente hasta el 6 de marzo de ese año; y que la terminación de la relación laboral tuvo como sustento una causa legal, esto es, la expiración del término fijo pactado.

Agregó que, al momento de su desvinculación, Ismario Martínez hacía parte de la junta directiva del sindicato SINTRAEMSDES, ocupando el cargo de Secretario de Derechos Humanos, tal y como consta en el registro de modificación del alto órgano de la organización sindical, radicado ante el Ministerio del Trabajo el 18 de agosto de 2022, razón por la cual, presentó demanda especial de fuero sindical (reintegro) en contra de la empresa; que, por reparto el conocimiento del asunto correspondió al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, bajo el número de radicado 20001310500220230011800, autoridad judicial que el 29 de mayo de 2023, dictó sentencia en la que resolvió:

Primero: Absolver a la demandada La Empresa de Servicios Públicos de Valledupar – Emdupar S.A. ESP de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor Ismarío Rafael Martínez Hinojosa.

Segundo: Declarar probadas a favor de la empresa demandada Emdupar S.A. ESP, las excepciones perentorias de inexistencia del derecho, buena fe, y cobro de lo no debido, que fueron opuestas frente a las pretensiones de la demanda.

Tercero: Costas a cargo del demandante, incluyendo como agencias en derecho a favor de la empresa demandada en la suma de \$500.000 pesos, conforme la parte motiva de esta providencia.

Afirma la accionante que, ante la inconformidad con la anterior decisión, la parte demandante presentó recurso de apelación, por lo que, mediante proveído del 10 de agosto de 2023, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, decidió:

RESUELVE: REVOCAR la sentencia proferida el 29 de mayo de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, y en su lugar CONDENAR a Emdupar S.A. ESP a reintegrar a Ismarío Rafael Martínez Hinojosa, al cargo de celador que venía desempeñando, y a título de indemnización deberá cancelar los salarios y demás acreencias laborales a que tiene derecho, de conformidad con los argumentos aquí expuestos. COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Al efecto, sostuvo que los fundamentos jurisprudenciales adoptados por el *ad quem* fueron los establecidos en la sentencia CSJ SL2586-2020, que por demás fue la invocada por la parte activa en la sustentación de su recurso, siendo importante resaltar que, en ese trámite, la Corte Suprema de Justicia se ocupó del análisis de un caso que vinculaba a una persona con estabilidad laboral reforzada en salud, desconociendo que, tanto esta

Corporación, como la Corte Constitucional, han desarrollado una línea de pensamiento pacífica, clara y reitera sobre el fuero sindical en los contratos a término fijo, por lo que, a su juicio, no es dable para el Tribunal accionando, dictar una providencia apartándose del criterio de su superior jerárquico sin una justificación razonable y suficiente para ello.

En tal sentido, reiteró que la autoridad judicial accionada realizó un estudio erróneo del caso al apoyarse en la sentencia CSJ SL2586-2020, pues, advierte que la misma no tiene idénticos o similares fundamentos fácticos y jurídicos, por lo que, no resulta aplicable al asunto en comento, desconociendo con ello el precedente jurisprudencial.

Bajo el contexto que antecede, el 27 de noviembre de 2023, promovió acción de tutela en la que solicitó:

Como consecuencia de lo anterior, se ordene en el término de cuarenta y ocho (48) horas, a la accionada lo siguiente:

1. SE DEJE SIN EFECTO, la sentencia de segunda instancia de fecha 10 de agosto de 2023, proferida por Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil-Familia-Laboral, Magistrado ponente Dr. ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ, dentro del proceso de fuero sindical, presentado por ISMARIO RAFAEL MARTÍNEZ HINOJOSA contra EMDUPAR S.A. ESP, con radicado: 20001-31-05-002-2023-00118-01.

2. ORDENAR al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil-Familia-Laboral que, dentro del término de 48 horas, profiera una nueva sentencia dentro del proceso del señor ISMARIO RAFAEL MARTÍNEZ HINOJOSA contra EMDUPAR S.A. ESP, con radicado: 20001-31-05-002-2023-00118-01, teniendo en cuenta el precedente jurisprudencial reiterado y pacífico establecido por la Corte Constitucional y

Corte Suprema de Justicia, referente al fuero sindical en los contratos a términos fijo.

3. ORDENAR al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil-Familia-Laboral, que, en lo seguido, se abstenga de dictar decisiones que desconozcan el precedente jurisprudencial, sin argumentar razonablemente los motivos que indiquen la inaplicación del precedente establecido por los órganos de cierre.

El amparo fue admitido en proveído del 28 de noviembre hogaño; en ese sentido, se ordenó su notificación para que la autoridad judicial accionada se pronunciara sobre los hechos materia de reclamación y ejercieran su derecho de defensa.

Una vez notificada la actuación, se pronunció un magistrado del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, defendiendo su proceder e indicando que, a su juicio, los argumentos sobre los cuales se soportó la sentencia dictada el 10 de agosto de 2023 se encontraron ajustados a derecho, por lo que, en el presente caso no se configura vulneración a los derechos fundamentales de la accionante.

II. CONSIDERACIONES

El artículo 86 de la Constitución Política establece, que toda persona tiene derecho a promover acción de tutela con miras a obtener, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando quiera que estos resulten lesionados o amenazados por acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos expresamente

previstos en la ley, siempre y cuando, no exista otro medio de defensa judicial, salvo que, se use como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En el mismo sentido, el artículo 1º del Decreto 2591 de 1991, señala que *«toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señale este decreto»*.

Sobre el particular ha estimado la Corte, que ello solo acontece en casos concretos y excepcionales, en los que con las actuaciones u omisiones de los jueces se violenten de forma evidente los derechos fundamentales, lo cual, se ha dicho, debe ponderarse con otros principios del Estado Social y Democrático de Derecho.

Descendiendo al *sub lite*, la pretensión de la accionante se encuentra encaminada a lograr la protección de los derechos fundamentales conculcados y, en consecuencia, por esta vía, se deje sin efecto la decisión tomada por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar el 10 de agosto de 2023, para que, en su lugar, se profiera nueva sentencia que tenga en cuenta el precedente jurisprudencial sentado por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en torno al fuero sindical en los contratos a término fijo. Así como, se ordene a la autoridad accionada abstenerse de dictar providencias que desconozcan el mentado criterio, sin argumentar razonadamente los motivos para el efecto.

Previo a analizar de fondo la controversia planteada, resulta oportuno resaltar que se cumplen los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela.

Ello es así toda vez que entre la fecha en que se emitió la providencia hoy cuestionada - 10 de agosto de 2023- y la presentación de la queja - 27 de noviembre de 2023- transcurrieron menos de 6 meses, plazo que, por ser razonable, resulta acorde a este principio de inmediatez. Igualmente, porque contra la providencia cuestionada no procede recurso alguno al tratarse del proceso especial de fuero sindical, de ahí que también se acató la exigencia de subsidiariedad.

Pues bien, en materia constitucional el órgano de cierre ha realizado un sin número de estudios relativos a la procedencia de la acción de tutela contra decisiones adoptadas por las autoridades judiciales al interior de los procesos de su conocimiento, ello en respeto de la sana crítica y las competencias que se encuentran a su cargo, para resolver los distintos litigios; en atención a lo antepuesto, la Corte Constitucional en sentencia de tutela CC T-327 de 2015, señaló en qué situaciones podría darse paso a este tipo de mecanismos residuales y especiales, citando al respecto:

*La acción de **tutela contra sentencias judiciales es un instrumento excepcional**, dirigido a enfrentar aquellas situaciones en que la decisión del juez **incurre en graves falencias, de relevancia constitucional**, las cuales tornan la decisión incompatible con la Constitución. En este sentido, **la acción de tutela contra providencias judiciales es concebida como un juicio de validez y no como un juicio de corrección del***

fallo cuestionado, lo que **se opone a que se use indebidamente como una nueva instancia para la discusión de los asuntos de índole probatoria o de interpretación del derecho legislado, que dieron origen a la controversia**, más aún cuando las partes cuentan con los recursos judiciales, tanto ordinarios como extraordinarios, para combatir las decisiones que estiman arbitrarias o que son incompatibles con la Carta Política. Empero, pueden subsistir casos en que agotados dichos recursos, persiste la arbitrariedad judicial; en esos especiales casos es que se habilita el amparo constitucional. (Negrillas y subrayas son de esta Sala).

A su vez, en sentencia de unificación, la Corte Constitucional dispuso:

De manera constante la Corte ha considerado la existencia de unos requisitos generales y específicos de procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales. En cuanto a los primeros: 1) Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional, 2) que se hayan agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable, que se cumpla el requisito de la inmediatez, 3) cuando se trate de una irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora, 4) que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible, que no se trate de sentencias de tutela.

En relación con los requisitos o causales especiales de procedibilidad, la Corte considera que el demandante debe probar la existencia de una o varias de las siguientes:

a. Defecto orgánico. Se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada carece, absolutamente, de competencia para ello.

b. Defecto procedimental absoluto. Se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido.

c. Defecto fáctico. Surge cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión

d. Defecto material o sustantivo. Se trata de casos en que se decide con base en normas inexistentes o

inconstitucionales o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión.

e. Error inducido. Se presenta cuando el juez o tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y aquello lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales.

f. Decisión sin motivación. Implica el incumplimiento de los servidores judiciales de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional.

g. Desconocimiento del precedente. Hipótesis que se presenta, por ejemplo, cuando la Corte Constitucional establece el alcance de un derecho fundamental y el juez ordinario aplica una ley limitando sustancialmente dicho alcance. En estos casos la tutela procede como mecanismo para garantizar la eficacia jurídica del contenido constitucionalmente vinculante del derecho fundamental vulnerado.

h. Violación directa de la Constitución. [...] (CC SU-214 de 2016 Corte Constitucional). (Negritas y subrayas son de esta Sala).

En lo atinente a este debate, esta Magistratura se permite recordar lo dispuesto por el Tribunal de cierre en esta materia, al establecer que la acción de tutela es procedente cuando se avizora la incursión a una de las llamadas vías de hecho, frente a la existencia de un requisito especial, para el caso, el defecto sustantivo, por desconocimiento del precedente jurisprudencial, se configura «cuando el funcionario judicial se aparta de las sentencias emitidas por los tribunales de cierre (precedente vertical) o los dictados por ellos mismos (precedente horizontal) al momento de resolver asuntos que presentan una situación fáctica similar a los decididos en aquellas providencias, sin exponer las razones jurídicas que justifique el cambio de jurisprudencia.» CC T-102-2014.

En este entendido, cabe indicar que el juez plural accionado, luego de centrar el debate jurídico de la alzada y reconocer que en el litigio quedó evidenciada la existencia de

un contrato de trabajo a término fijo entre las partes de la *lite*, procedió con el análisis de los elementos de valor que integraban el *dossier*, para llegar a la conclusión de que Ismario Rafael Martínez Hinojosa efectivamente ostentaba la calidad de aforado al momento de su despido, así:

De conformidad con lo expuesto en precedencia, se puede concluir que el proceso especial de fuero sindical parte de dos presupuestos esenciales i) la existencia de la vinculación laboral, del cual se predica la calidad de empleador o trabajador y, ii) que el trabajador, goce de la condición de aforado, como quiera que esta garantía, no es para todos los afiliados a un sindicato, sino que está limitado a unos miembros específicos y por un período determinado.

En consecuencia, si uno de esos dos presupuestos no se cumple, las pretensiones del proceso de fuero sindical no pueden tener vocación de prosperidad.

8.1.- Por su parte, en cuanto a la garantía foral, el artículo 406 del CST, modificado por la Ley 584 de 2000, establece que gozan de él, entre otros:

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; (Resaltado propio)

En cuanto a los miembros de la Junta Directiva Amparados, ha dicho el artículo 407 ejusdem, que:

1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al {empleador}.

En el presente asunto, no existe discusión respecto a la existencia de la relación laboral entre las partes, así mismo, se encuentra acreditada la existencia de la organización sindical a la que alude pertenecer el demandante, puesto que, se avista Registro de modificación de la Junta directiva y/o Comité ejecutivo de la organización sindical Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar Emdupar S.A. ESP, "Sintraemsdes Subdirectiva Valledupar", en el que figura que el

aquí demandante conformaba la Junta directiva como miembro principal en el cargo de Secretario de Derechos Humanos.

Así mismo, milita en la foliatura, los Estatutos de Sintraemsdes, en el que en su artículo 29 se determinó frente a la elección de las juntas directivas en las directivas que:

Los miembros de las juntas directivas de las subdirectivas, los eligen la asamblea de afiliados o delegados por voto directo, convocando asamblea electoral para este único punto, sin que tenga que cumplir el requisito de quorum, teniendo presente que el voto es voluntario.

(...)

Eligiendo diez (10) miembros para integrar la junta directiva por vía directa con sus respectivos fueros y un miembro adicional sin fuero, por circunscripción especial para la mujer, para ocupar la curul de la secretaria de la mujer

(...)

Las once (11) curules de las juntas directivas de las subdirectivas son las siguientes:

1	Presidente	6	Secretaria Educación y bienestar social
2	Vicepresidente	7	Secretaria prensa y comunicaciones
3	Secretario General	8	Secretaria relaciones intersindicales
4	Tesorero	9	Secretaria salud y seguridad en el trabajo
5	Fiscal	10	Secretaria Derechos Humanos
		11	Secretaria de la mujer

Los mismos estatutos, consagran en su artículo 46, las funciones de las Secretarías, en los siguientes términos:

Las secretarías de cada uno de los organismos de dirección realizará las siguientes funciones:

(...)

3. Asumir las funciones de los miembros principales en caso de su ausencia temporal o definitiva.

(...)

De conformidad con las documentales referenciadas, se advierte que si bien la Junta Directiva del Sindicato esta conformada por 11 miembros principales, sus estatutos determinaron que dichas curules gozaban de fuero con excepción de la Secretaría de la Mujer. Además, se puede extraer del artículo 46 estatutario que quienes ocupan las secretarías ostentan la calidad de suplentes de los miembros principales.

Así las cosas, como la garantía foral solo cobija a 5 miembros principales y a 5 suplentes de la Junta directiva del sindicato, como lo dispone el art. 406 del CST, y como en este particular caso

la aludida Junta no estableció en el registro realizado ante el Ministerio de Trabajo la existencia de miembros suplentes, de ello se extrae que dicha protección se extiende a las 10 primeras curules que figuran en el mencionado registro, como quiera que la norma estatuyó la calidad de aforado para 10 miembros de la Junta Directiva de la organización sindical, máxime que los estatutos de la organización sindical contemplaron los cargos de las Secretarías como suplentes.

Lo anterior, en consideración a que la garantía foral fue instituida para proteger a la organización sindical, de ahí la necesidad de que dicha protección cobije a 10 miembros de la Junta Directiva, indistintamente de si se trata de una sola lista de curules principales o de una lista principal y una de suplentes con 5 miembros cada una, a fin de garantizar su funcionamiento, y el ejercicio de sus derechos colectivos.

Así las cosas, tal como lo considero la Juez de primera instancia, se encuentra acreditado que el demandante ostenta la garantía foral por pertenecer a la organización sindical Sintraemsdes, y como ese asunto no fue objeto de apelación, esta Magistratura no ahondará más a este respecto. (Negrillas y subrayas son de esta Sala).

Frente a la terminación del contrato laboral, dijo:

8.2.- En lo atinente a la terminación del contrato sin previa calificación judicial, el artículo 411 del CST modificado por el art. 9 del Decreto 204 de 1957, ha estatuido que:

La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, 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.

Si bien del artículo transliterado se extrae que tratándose de las modalidades contractuales allí establecidas el empleador no requiere autorización judicial para finiquitar el contrato con el trabajador, dentro de las cuales no se contempla el contrato a término fijo, la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, en algunos casos particulares ha hecho extensiva la aplicación de este artículo a los contratos finalizados por expiración del plazo fijo pactado, tal como lo referenció la Juez de instancia.

A pesar de ello, sostuvo:

No obstante, no puede desconocerse que en sentencia SL2586-2020, la Sala de Casación Laboral emitió un reciente

pronunciamiento frente a la terminación de contrato por expiración del plazo fijo pactado, en el que puntualizó:

“(…) es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.

En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.

En consecuencia, la Corte adocina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora”

Y, en igual sentido a lo señalado por la censura, resaltó:

Si bien, la aludida sentencia invocada por la censura corresponde a un asunto en el que se ventiló la estabilidad laboral reforzada de un trabajador por sus condiciones de salud, la misma resulta aplicable a la providencia aquí confutada, pues la misma hace referencia al razonamiento más reciente de la Corte Suprema de Justicia en lo que concierne a la expiración del plazo fijo pactado como causal de finiquito del contrato de trabajo, tratándose de un trabajador que goza de una estabilidad foral.

Ahora bien, como la pasiva invoca como medio exceptivo “limitación del fuero sindical en los contratos a término fijo y la no necesidad de autorización judicial”, la que fue declarada prospera por el Juzgado de instancia y en consecuencia dio lugar a absolver a la demandada de las pretensiones incoadas por el actor, esta Colegiatura considera pertinente advertir que, en aplicación del criterio de la Sala de Casación Laboral, al que ya se hizo referencia, la expiración del plazo fijo pactado si bien le otorga la facultad al empleador para dar por finalizado el vínculo laboral, también exige que dicha decisión este mediada por una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios, lo que deberá ser acreditado por el patrono, y que en términos de la jurisprudencia su prueba no es otra que la demostración de que la necesidad para la cual fue contratado el trabajador desapareció, y que es esta y no otra, la razón de la no prórroga de su contrato.

En el presente asunto, la demandada mediante comunicación interna del 19 de enero de 2023, informó al demandante la no prórroga del contrato alegando simplemente el vencimiento del mismo, sin hacer referencia a un motivo que permita visibilizar la objetividad o racionalidad que lo precede, máxime que la pasiva admite en su contestación que el trabajador venía desempeñando como último cargo el de “celador”, y como no se trata de una labor ocasional o esporádica, era menester que la pasiva indicara al actor los motivos bajo los cuales ya no requiere la prestación de sus servicios.

Empero, al constatarse con las documentales arrojadas al plenario que el empleador no cumplió con la carga de demostrar que la necesidad del servicio de “celador” prestado por el trabajador desapareció, de ello se extrae que el finiquito tuvo como causa una razón discriminatoria con ocasión de su calidad de miembro de la Junta directiva de la organización sindical, máxime que entre la fecha en que Sintraemsdes realizó el depósito de la modificación de su Junta directiva, 18 de agosto de 2022, y la data de la comunicación de no prórroga (SIC) del contrato, que lo fue el 19 de enero de 2023, transcurrieron solamente 5 meses.

Aunado a lo anterior, no se puede desconocer que la OIT en la recomendación “R166 – Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982”¹, en el que se estableció la prohibición de acudir a contratos de duración determinada para el cumplimiento de necesidades permanentes de la empresa. Normativa que tiene aplicación en la controversia aquí planteada, pues como se dijo, la última labor desempeñada por el trabajador, es de aquellas que tiene vocación de permanencia en una empresa, por lo que la no prórroga (SIC) del contrato existente entre las partes se advierte como una transgresión a los derechos de la organización sindical, al pretender privar a la misma de uno de sus miembros de la Junta Directiva, protegido por el fuero sindical

sin que medie una causal objetiva para su desvinculación.
(Negrillas y subrayas son de esta Sala).

En síntesis, el Tribunal adujo que la facultad legal de terminar el contrato de trabajo a término fijo del trabajador con fuero sindical admite como interpretación razonable, que es necesario agotar el permiso ante el juez del trabajo, en donde éste debe acreditar que se extinguieron las causas que le dieron origen o cualquier otra circunstancia verdaderamente objetiva, que demuestre la imposibilidad de su prórroga, de lo contrario, esa terminación del vínculo laboral será ilegal, con el correspondiente reintegro.

Así, indicó que, en el caso de *marras*, la empresa accionante debió solicitar el permiso judicial para dar por terminado el vínculo laboral, en aras de acreditar las razones objetivas por las cuales se tomó dicha determinación, razón por la cual, entendió que debía declararse el despido injustificado.

Claro lo anterior, advierte esta Sala de la Corte, que revisado el expediente no se avizoró ningún respaldo probatorio, normativo o jurisprudencial que permita afirmar que en el caso objeto de estudio, se configuró un despido discriminatorio, como pasará a estudiarse.

Al efecto, esta Magistratura se permite indicar que, en reiterados pronunciamientos ha precisado 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, 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. (CSJ SCL de 25 de marzo de 2009- Radicado 34142 - Acta No. 11) (Negrillas y subrayas son de esta Sala).*

En este contexto, de conformidad con la documental allegada al plenario, se evidencia que la última prórroga realizada al contrato suscrito entre Ismarío Martínez y la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar – EMDUPAR S.A. E.S.P., fijó como fecha de terminación el 6 de marzo de 2023 y, asimismo, que el 19 de enero de esa calenda, le fue entregada la carta de preaviso.

Al respecto, es criterio pacífico de esta Sala, como máximo Tribunal de la especialidad laboral, en la materia que en este asunto se analiza, entre otras las 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).

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 la norma *ibidem* indica 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.

Y, 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, el Alto Tribunal Constitucional en diferentes pronunciamientos como la CC T-116 de 2009 y la CC T-592 de 2009, ha sostenido 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.

Pues bien, al descender en el componente que acá se debate, se tiene que, al interior del proceso especial de fuero sindical, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, al resolver el recurso de alzada a través de la sentencia del 10 de agosto corriente, y aún, estando demostrado que el actor se encontraba vinculado a través de contrato a término fijo, concluyó que « *el finiquito tuvo como causa una razón discriminatoria con ocasión de su calidad de miembro de la Junta directiva de la organización sindical*».

Teniendo en cuenta el fundamento de la decisión analizada por esta vía especial, es claro para esta Sala, que el Colegiado accionado incurrió en un defecto sustantivo, en tanto que, aplicó – erradamente – el precedente jurisprudencial que ha sentado esta Corporación para asuntos en donde lo que se discute es el alcance de la terminación de un contrato a término fijo por expiración del plazo pactado cuando el trabajador está cubierto por una estabilidad laboral reforzada en atención a sus condiciones de salud (SL2586-2020), y extendió dichos efectos a un caso de supuestos fácticos diferentes, como lo es, la protección que surge para el empleado en razón al fuero sindical; pues, resulta evidente que, para cuestiones como las estudiadas al

interior del proceso censurado, lo procedente para el Tribunal convocado era acudir a las posturas previamente reseñadas, así como, a otros proveídos en donde se hubiera tratado específicamente ese tema, como por ejemplo, la sentencia con número de radicado 34142 del 25 de marzo de 2009, en donde se sostuvo:

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.

De lo anterior se colige que, la autoridad judicial accionada desconoció la jurisprudencia del órgano de cierre, pues, tuvo como referente una sentencia cuyos supuestos fácticos no se corresponden con los del caso objeto de estudio, fundando su decisión en un pronunciamiento abiertamente contrario al que verdaderamente resulta aplicable, pues, como ya se ha referido, cuando las partes celebran un contrato de trabajo a término fijo, cualquiera de ellas puede terminarlo de acuerdo con la forma prevista en la ley, lo que allí aconteció, si se tiene que la empleadora envió la comunicación de finalización del vínculo laboral en los

términos previstos en la legislación, de modo que no estaba obligada a requerir autorización para esa determinación.

Significa para esta Sala que el principio de independencia judicial y de valoración racional, que en principio se encuentra a cargo de los juzgadores, fue soslayado con la decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, al realizar una interpretación que evidentemente desconoce diversos pronunciamientos de la Sala especializada en materia laboral que han encontrado razonables y ajustadas a derecho, todas aquellas decisiones adoptadas por los Tribunales de la materia que han negado el reintegro en casos de similar naturaleza por cumplirse el plazo pactado.

En este orden de ideas, y sin que se hagan necesarias otras consideraciones, habrá de concederse el amparo constitucional implorado. En consecuencia, se dejará sin efectos la sentencia del 10 de agosto de 2023, para en su lugar, ordenar al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, que en el término de quince (15) días contados a partir de la notificación de la presente providencia, profiera nuevo fallo, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONCEDER la tutela del derecho fundamental al debido proceso de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE VALLEDUPAR – EMDUPAR S.A. E.S.P.**

SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTOS la sentencia del 10 de agosto de 2023, para en su lugar, ordenar al **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA - LABORAL**, que en el término de quince (15) días contados a partir de la notificación de la presente sentencia, profiera nuevo proveído, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados en la forma prevista por el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta decisión no fuere impugnada.

Notifíquese y cúmplase.



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvo voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO