



Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Laboral

Magistrado Ponente:

Fabio Hernán Bastidas Villota

Seis (6) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

Clase de proceso:	Fuero sindical – Acción de reintegro
Radicación:	76-001-3105-002- 2018-00498-03
Juzgado:	Segundo Laboral del Circuito de Cali
Demandante:	Marcos Campo Vargas
Demandada:	Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda.
Parte sindical:	Sindicato Nacional de Escoltas Capacitados en Protección Especial a Personas – Sinescapep
Asunto:	Confirma sentencia
Sentencia No.	348

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 117 del C.P.T. y de la S.S., modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, pasa la Sala a proferir sentencia de plano que resuelve el **recurso de apelación** formulado por el apoderado judicial de la parte demandante, contra la sentencia No 085 emitida el 06 de abril de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda subsanada.

Procura el demandante que se **i)** condene a Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda a reintegrarlo sin solución de continuidad, al mismo cargo de escolta que desempeñaba al momento del despido, o a uno de superior; **(ii)** como

consecuencia de lo anterior, se condene a la sociedad demandada a pagar los valores que resulte deber, por concepto de salarios y prestaciones sociales desde la fecha del despido hasta que se produzca su reintegro; **iii)** que las sumas sean debidamente indexadas y **iv)** requiere el pago de costas procesales (Fls. 05 a 16 – Archivo 08 - PDF).

2. Contestaciones de la demanda.

2.1. Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda.

Dio contestación verbal en la audiencia celebrada el 06 de abril de 2022 (minuto: 9:07 a 31:04 – Archivo 06). Se opuso al *petitum* demandatorio. Recalcó que el actor suscribió contrato de trabajo de obra o labor para el cargo de escolta desde el 16 de marzo de 2016. La función desarrollada era para el esquema de seguridad de la señora Yobanny López. Que, bajo esa modalidad contractual, se dio por terminado el contrato de conformidad con la cláusula décima, párrafo 1, toda vez que la Unidad Nacional de Protección ordenó la terminación del mencionado esquema para el cual fue contratado. Que el actor fue retirado del servicio el 29 de mayo de 2019, pues en esa data fue cuando se pudo notificar del desmonte del esquema de seguridad. Dice que no tenía más obras o esquemas para ofrecer al trabajador.

Propuso las excepciones de fondo de: “*falta de legitimación para demandar*”, “*Inexistencia de las obligaciones a indemnizar*”, “*mala fe del trabajador*” “*Buena fe*” y la “*innominada o genérica*”. En virtud de la brevedad y el principio de economía procesal, no se estima necesario reproducirla (Arts. 279 y 280 C.G.P.)¹.

2.2. Sindicato Nacional de Escoltas Capacitados en Protección Especial a Personas – Sinescapep

Señala que se acoge a las pretensiones de la demanda. (minuto: 31:08 a 31:18– Archivo 06).

3. Decisión de primera instancia.

¹ Fls. 244 a 250 Archivo 01 PDF

3.1. La *A quo* emitió sentencia en audiencia del 06 de abril de 2022. En su parte resolutive dispuso: **Primero**, absolver a Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra. **Segundo**, impuso condena en costas a la parte vencida en juicio.

3.2. Para adoptar tal determinación, luego de realizar un recuento de las actuaciones y de los medios de pruebas, adujo que no emerge duda la calidad de sindicalista del actor pues es el presidente del sindicato; además del vínculo laboral, y el despido del mismo. Que, en el interrogatorio de parte realizado al demandante, éste afirmó que la modalidad del contrato era de obra o labor, y la terminación del mismo obedeció por la supresión del esquema de seguridad de la señora Yobanny López. Que el desmonte de seguridad fue el 16 de mayo, fecha en que entregó su dotación. Que la sociedad demandada era quien le pagaba sus salarios, y a la fecha de terminación del mismo, no se encontraba incapacitado.

Dice que, como quiera que el contrato de trabajo fue por obra o labor determinada, el mismo finalizó por haberse cancelado el esquema de seguridad otorgado por la Unidad Nacional de Protección. Si bien tenía la calidad de aforado, en este asunto el despido obedeció a una forma de terminación del contrato, pues la obra terminó, razón por la cual no se requiere de la autoridad judicial para el despido dado la modalidad contractual. De esta manera, negó las pretensiones de la demanda.

4. La apelación.

El apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación.

4.1. Parte demandante.

En síntesis, señala que el argumento central de la sentencia se basa en que el actor fue despedido, ante la finalización del esquema de seguridad para el cual fue contratado. Por lo anterior, manifiesta que el fuero sindical es un derecho no solo legal sino constitucional, por lo tanto, como el contrato fue suscrito antes de que el accionante fuese parte de la organización sindical, “*quedó subsumido al adquirir el fuero*”, razón por la cual, se modificó las condiciones del mismo, pues ya no se está ante un contrato privado sino colectivo.

Dice también, que el empleador debía pedir autorización para el despido que se dio de forma unilateral. Lo anterior, para constatar si la verdadera razón de dicho despido fue por la causal invocada por la sociedad demandada, pues el demandante había formulado denuncias por corrupción, y, por ello, considera que fue ésta la verdadera causa de la terminación. Dice que posterior a la fecha señalada en la carta de terminación del contrato, que data del 16 de mayo de 2018, el señor Marcos Campo fue llamado a descargos, y se le adelantó un proceso disciplinario que terminó el 29 de mayo de 2018. Por esta razón, aduce que se evidencia una irregularidad.

Manifiesta que el contrato de trabajo también tiene otras cláusulas, como la primera. En ella hace referencia al objeto del contrato y se precisa una vinculación genérica, pues se señala que el actor es contratado para el cargo de escolta, no siendo específico la labor. Aunque cita la cláusula octava, no explica el motivo. Por lo anterior, solicita se revoque el fallo de primer grado.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., regula el principio de consonancia. Este consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso de apelación. En consecuencia, la decisión de segunda instancia no podrá tocar los puntos que los apelantes no impugnaron.

2. Problema jurídico.

Corresponde a la Sala establecer si en el asunto:

2.1. ¿Debía la sociedad demandada solicitar la autorización del levantamiento de fuero sindical del actor, para dar por terminado el contrato de obra o labor que gobernó la relación laboral?

2.2 Si la respuesta anterior es positiva ¿debe ordenarse su reintegro con el pago de salarios y prestaciones sociales legales y extralegales?

3. Solución a los problemas jurídicos planteados

3.1. ¿Debía la sociedad demandada solicitar la autorización del levantamiento de fuero sindical del actor, para dar por terminado el contrato de obra o labor que gobernó la relación laboral?

La respuesta es **negativa**. Fue acertada la decisión de la *a quo* de negar el reintegro del actor. La garantía del fuero sindical no aplica para los casos en que el contrato haya finalizado por la ejecución de la obra o labor para el cual fue contratado, y no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo pactado. En este caso, el esquema de seguridad prestado por el señor Marcos Campo a la beneficiaria fue desmontado por parte de la Unidad Nacional de Protección, y como éste era el objeto del contrato no se trata de un despido, sino de la terminación de la obra, lo cual hace inviable el reintegro solicitado; por tal motivo, no se requiere de autorización para dar por terminado el vínculo laboral. En ese orden de ideas, deberá confirmarse la decisión de primer grado apelada por encontrarse ajustada a derecho.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

3.1.1. Contrato de trabajo y elementos para su configuración:

El artículo 22 del C.S.T. define el contrato de trabajo como: *“aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración...”*.

A su turno, el artículo 23 *ibídem* señala que el vínculo contractual laboral se caracteriza por la concurrencia de tres elementos de forzosa existencia para su configuración, a saber: **i)** La actividad personal desplegada por el trabajador, entendida como la ejecución, de manera directa de una labor en favor del empleador; **ii)** La continuada subordinación o dependencia, como aquella potestad que tiene el empleador de impartir órdenes, directrices o instrucciones al trabajador

en cuanto al tiempo, modo y lugar para la ejecución de la actividad contratada, y el deber correlativo de éste de acatarlas; y **iii**) Un salario como contraprestación económica a la labor realizada.

Por otra parte, en los contratos bajo la modalidad de obra o labor, la naturaleza de la misma es la que determina la duración de la relación laboral. Por lo tanto, debe estar pactada entre las partes de manera precisa, medible y cuantificable, de forma que el trabajador tenga certeza a partir de qué momento fenece el vínculo laboral, debiendo consignarse con estricta claridad la obra o labor a realizar.

En sentencia SL4936-2021, señaló al respecto:

“Cuando se pacta por duración de la obra, ha reiterado esta Corporación que no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida (CSJ SL2176-2017, CSJ SL2600-2018); es decir, en oposición a lo discutido por la censura, la naturaleza de la labor es solo uno de los criterios que permiten establecer este tipo de contratación, por duración de la obra o labor, pero no es exclusivo ni excluyente, como lo pretende hacer ver en la sustentación de los cargos, ni las funciones a desempeñar tienen la virtualidad de restarle validez al acuerdo; empero, claro está que, si el contrato se pactó por tiempo determinado, con un plazo o fecha de finalización cierta e incondicionada, mas no simplemente posible o probable, según lo dispuesto en la norma en cita, y en concordancia con lo establecido en el art. 46 ídem, será en verdad uno a término fijo.

... que el contrato de trabajo se convino por la duración de la labor contratada, la que se encontraba supeditada o ligada a la ejecución de las obligaciones en el contrato de prestación de servicios de apoyo integral para los servicios administrativos en Campo Rubiales, labor que se estimó en el respectivo acuerdo, sería hasta el 30 de diciembre de 2012, sin que luzca evidente o consecuente que la mención a tal fecha constituya un plazo fijo, determinado y no condicionado, que lo convierta en un contrato de trabajo a término fijo, con fecha de terminación cierta, y no determinable, como en el de obra, ni simplemente posible o probable, o sujeta a alguna condición”.

3.1.2 Del fuero sindical

El fuero sindical es una garantía constitucional establecida en el artículo 39 de la Carta Política y desarrollada en el artículo 405 del C.S.T. La última disposición la define como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, 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.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el fuero sindical es una garantía que propende por la estabilidad de quienes han decidido asociarse para crear o hacer parte de una organización sindical. En el evento en que su empleador pretenda despedirlos, trasladarlos o desmejorar sus condiciones laborales, debe acudir previamente a una autoridad judicial, a fin de que ella califique la causa de la decisión, revisando su concordancia con el ordenamiento vigente (C.C. T – 938 de 2011).

En dicho escenario, la normatividad laboral prevé dos (2) acciones judiciales para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: i) la acción de levantamiento del fuero sindical, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado; y ii) la acción de reintegro por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Por tanto, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, para el caso de la acción de levantamiento del fuero sindical, es: i) la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada, y ii) la valoración de su legalidad o ilegalidad. Por su parte, la acción de reintegro se ocupa en establecer: i) si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y ii) si dicho requisito efectivamente se cumplió antes del despido o desmejora.

De otro lado, el artículo 408 del C.S.T. dispone que el juez laboral negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa.

En consecuencia, le corresponde al empleador la carga procesal de demostrar que en efecto el trabajador amparado por la garantía foral incurrió en una de las causales determinadas por la ley para la terminación del vínculo laboral, previo el levantamiento de su protección constitucional.

En todo caso, si bien la garantía de fuero sindical otorga una estabilidad laboral para los trabajadores que gozan de esta prebenda, tal garantía no es absoluta, pues el empleado no es inamovible, ya que el empleador sea público o privado, no está obligado a conservarlo en el empleo en determinados eventos, consagrados expresamente por la ley como causales de terminación de su contrato, emergiendo por tanto la necesidad de autorización previa al despido del trabajador aforado.

3.1.3 Caso en concreto.

Por tratarse de una acción de reintegro, lo primero a verificar por la Sala es la acreditación de la calidad de aforado del demandante. En el plenario, se encuentra acreditada tal situación, toda vez que el señor Marcos Campos pertenecía al Sindicato Nacional de Escoltas Capacitados en Protección Especial a Personas – Sinescapep, al momento de la terminación del contrato de trabajo

En efecto, obra escrito de fecha 29 de enero de 2017, en el que se solicita, ante el Ministerio de Trabajo, la inscripción y registro de una organización sindical. Obra también Acta de Asamblea mediante la cual se constituye el referido sindicato y su constancia de registro, siéndole reconocido personería No 201700227 el 31 de enero de 2017. En ella se evidencia que el señor Marcos Campo Vargas es presidente del referido sindicato. En misiva del 22 de noviembre de 2017 el Sindicato Nacional de Escoltas Capacitados en Protección Especial a Personas – Sinescapep informa a la sociedad demandada entre otros, el cambio parcial de la junta directiva. El actor continúa en la presidencia (folios 27 a 59 Archivo 01PDF). La existencia del sindicato y la calidad de aforado es de conocimiento de la empresa, pues así lo aceptó en su contestación a la demanda, al contestar los hechos terceros a quinto² como ciertos, no siendo objeto de reproche.

Existiendo claridad de que el señor Marcos Campos ostentaba la calidad de aforado, por lo tanto, se debe determinar si para la finalización del contrato suscrito bajo la

² Que hacen referencia a la creación del sindicato y la calidad de aforado del actor

modalidad de obra o labor, se debía solicitar ante un Juez Laboral el levantamiento de su fuero sindical.

Para tal propósito, obran en el plenario los siguientes medios de pruebas:

- (i) En el Contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada suscrito por el actor el día 16 de marzo de 2016 con la sociedad demandada, se indica como labor contratada la siguiente:

“Prestación de servicios de ESCOLTA dentro del esquema de seguridad VVB 0821 en cumplimiento del contrato de prestación de servicios de seguridad No 510 de 26 de febrero (ZONA 1) 511 de 26 de febrero de 2016 (ZONA 5) celebrado entre la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN -UNP Y LA UNCIÓN TEMPORAL PROTECCIÓN COLOMBIA 4-16. FECHA INICIACIÓN DE LABORES: 16 DE MARZO DE 2016” (Flio 60 a 69 Archivo 01 PDF)

El lugar donde desempeñará sus funciones *“CUALQUIER LUGAR DEL PAÍS”*. Y en la cláusula de primera del contrato, se tiene el siguiente objeto:

PERIODO DE PAGO: MENSUAL	TEMPORAL PROTECCIÓN COLOMBIA 4-16. FECHA INICIACIÓN DE LABORES: 16 DE MARZO DE 2016
LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES: CUALQUIER LUGAR DEL PAÍS	LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR: VALLE – CAJÍ

Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, y teniendo en cuenta que para la ejecución del contrato de prestación de servicios de seguridad No. 511 de 26 de febrero de 2016 celebrado entre el la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN - UNP Y LA UNIÓN TEMPORAL PROTECCIÓN COLOMBIA 4-16, se requiere contratar personal calificado para desempeñar funciones de seguridad en la movilidad de Escolta a Personas, acorde con los esquemas de seguridad contratados por la UNP, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor contratada, que se regirá por las siguientes cláusulas:

CLAUSULA PRIMERA - OBJETO: El empleador contrata los servicios personales del (la) trabajador (a) para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes a cargo de ESCOLTA, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparta el empleador, observando en su cumplimiento la diligencia y el cuidado necesario, dentro del esquema de seguridad VVB 0821 constituido en ejecución de contrato de prestación de servicios de seguridad No. 511 de 26 de febrero de 2016, celebrado entre UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN - UNP Y LA UNIÓN TEMPORAL PROTECCIÓN COLOMBIA 4-16.

PARAGRAFO PRIMERO: Por razón de las funciones en seguridad protectora de vida que desempeña el trabajador, por el nivel de información y por la autonomía con la que cuenta en el desempeño de sus funciones y en especial por el grado de confianza depositado en el trabajador por la empresa y por el o por los protegido(s) al que ha sido asignado, se acuerda expresamente que el cargo a desempeñar corresponde a un cargo de confianza y manejo.

CLAUSULA SEGUNDA – OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, el (la) trabajador (a) se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales: 1. A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el

En la cláusula décima se pactó como causales de terminación las siguientes:

CLAUSULA DECIMA – TERMINACION: Además de la terminación de la obra o labor para la cual a es contratado el TRABAJADOR, son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 52 y 63 del C.S.T modificados por el artículo 7 del decreto 2351 de 1965 y, además por parte del empleador, el incumplimiento del trabajador (a) de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones previstas como graves en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos o conveniones colectivas laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formaran parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican como graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula segunda del presente contrato. También será justa causa para dar por terminado unilateralmente este contrato la terminación anticipada, por cualquier causa del contrato de prestación de servicios de seguridad No. 511 del de 26 de febrero de 2016 suscrito entre la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCION-UNP Y LA UNION TEMPORAL PROTECCION COLOMBIA 4-16, la solicitud de rotación, y la solicitud motivada de cambio o retiro de ESCOLTA presentada por la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCION-UNP y/o el protegido con ocasión de irrespeto o incumplimiento de funciones u obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, lo anterior teniendo en cuenta que el TRABAJADOR es contratado en forma específica para la prestación de sus servicios en un esquema asignado y plenamente identificado desde la iniciación del servicio atendiendo al criterio de confianza con el que es contratado el trabajador.

PARAGRAFO PRIMERO – En razón a la modalidad del contrato de trabajo POR LA DURACION DE UNA OBRA O LABOR DETERMINADA, las partes acuerdan que el solo hecho que la empresa a la cual el trabajador está asignado, que para el caso es UNP, solicite el cambio del mismo porque no cumple con sus expectativas y requerimientos para el cargo, o que sea cancelado el esquema de seguridad específico para el cual fue contratado, tal situación podrá ser considerada como causal que justificará la terminación del contrato, lo cual el trabajador desde ya reconoce y acepta.

- (i) Contrato de prestación de servicios de Protección No 511 de 2016 suscrito entre la Unidad Nacional del Protección -UNP y la Unión Temporal Protección Colombia 4-16, la cual se encuentra conformada por las empresas Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda, y Centinel de Seguridad Ltda, cuyo objeto es la provisión, implementación y operación de hombres y mujeres de protección que requiera la Unidad Nacional de Protección en desarrollo del programa de protección de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de las personas, grupos, comunidades y convenios a cargo de la entidad.

En inciso tercero de la cláusula segunda del contrato, se señala que “**Los escoltas pueden disminuir, entre otras, por las siguientes razones: muerte del protegido, pérdida del esquema por culpa del protegido, pérdida del esquema por decisión del CERREM, igualmente, dada la dinámica del Programa de Protección y la temporalidad de las medidas que se adoptan en su marco. Teniendo en cuenta estas circunstancias, es posible que las medidas puedan decrecer**

...De otra parte, el número de escoltas igualmente podrá aumentar o disminuir durante la ejecución del contrato, de conformidad con las solicitudes escritas que al respecto realice la supervisión del contrato, previa aprobación del Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de medidas -CERREM- o adopción de medidas extraordinarias de protección expedida por el Director de la Unidad Nacional de Protección, situación que se entiende y se previene desde el inicio de la ejecución del presente contrato, por lo que la cantidad inicial señalada en el presente contrato, no es indicativa para determinar, en caso de disminución o aumento, un desequilibrio contractual...”

En la cláusula séptima, se precisa que el contrato se dará por terminado por **(i)** vencimiento del plazo o de sus prorrogas, así como el agotamiento de los recursos; **(ii)** mutuo acuerdo entre las partes, siempre que no cause perjuicios a la UNP y **(iii)** por fuerza mayor o caso fortuito que hagan imposible ejecutar el objeto contractual.

De igual forma, obra un Otro sí Modificatorio No 12 al contrato de prestación de servicios No 511 de 2016 frente al valor del contrato (folios 70 a 96 Archivo 01PDF)

- (ii)** Resolución No 8960 del 27 de diciembre de 2017 donde la Unidad Nacional de Protección resuelve un recurso de reposición interpuesto por la señora Yobany López Arboleda. En él, decide no revocar el acto administrativo donde recomendó el desmonte gradual de su medida de seguridad, como es un vehículo convencional, un hombre de protección, y a su vez ratificó un escolta por el termino de tres meses (folio 257 a 285 ibidem)

- (iii)** Correo electrónico de fecha 16 de mayo de 2018 donde la Unidad nacional de Protección, comunica el desmonte del escolta Marcos Campos del esquema de seguridad de la señora Yobany López. Asimismo, se allegó el acta de desmonte. En la constancia de ejecutoria se señala lo siguiente³:

³ Flios 300 a 303 Archivo 01 PDF

CONSTANCIA EJECUTORIA No.:	MEM18-0002085	FECHA CONSTANCIA	03-02-2018
Observaciones: Mediante resolución 8950 con fecha 17/12/2017 se procede a realizar la finalización de medidas a la señora YOBANY LOPEZ ARBOLEDA identificada con cédula de ciudadanía número 29.232.961 así: un (1) hombre de protección, un (1) medio de comunicación del cual anexa una constancia por pérdida de documentos y/o elementos del día 13 de noviembre de 2015, y un (1) chaleco blindado, el escolta Marcos campo que desconoce si la beneficiaria tenía asignado el chaleco de protección balística, además no fue presentado al momento de la presente diligencia y tampoco se pudo verificar si ella tenía asignado el elemento ya que no se hizo presente en la sede de UNP, a pesar que se lo llama y se le envió el correspondiente correo.			
Continuación de observaciones en Anexo			
FUNCIONARIO Y/O CONTRATISTA QUE REALIZA DILIGENCIA			
NOMBRE COMPLETO:	JOSE MAURICIO CRUZ MARTINEZ		
CARNEY No.:	1100	GRUPO:	SUBDIRECCION DE PROTECCION
		CARGO:	OFICIAL DE PROTECCION

- (iv) Escrito de fecha 16 de mayo de 2018 dirigido al actor, donde le comunican la terminación del contrato, que se encuentra suscrito por él, como se evidencia a continuación⁴:

ESCOLTA
CALI

Respetado Señor

De conformidad con lo pactado en el PARAGRAFO PRIMERO de la Cláusula Decima de su contrato de trabajo, por obra o labor determinada, para la cual usted fue contratado como Escolta, en el cual se determinó:

"... que sea cancelado el esquema de seguridad específico para el cual fue contratado, tal situación podrá ser considerada como causal que justifica la terminación del contrato, lo cual el trabajador debe ya aceptar y aceptar."

y de acuerdo al comunicado de LA UNP – UNIDAD NACIONAL DE PROTECCION de fecha 16 Mayo de 2018, en el cual se nos comunican la terminación del esquema al cual fue asignado usted como trabajador de esta sociedad, se informamos que su contrato laboral termina el día 16 de Mayo de 2018.

La presente comunicación tiene por objeto poner en su conocimiento, la existencia de la condición pactada en su contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en el literal d del art. 61 C.S.T., Subrogado por el art. 5 de la ley 50 de 1990.

Conforme a lo establecido usted debe presentarse en nuestras instalaciones, con el fin de hacer entrega de los elementos suministrados para la prestación del servicio y así poder expedir el respectivo pas y salvo, el cual requerirá para el momento en que la empresa le haga entrega de su liquidación de prestaciones sociales.

⁴ flios 96 a 97 Archivo 01PDF



- (v) Mediante misivas de fechas 23 de mayo de 2018 se cita al demandante a descargos para los días, 24 de mayo y 25 de mayo de 2018, por presuntamente haber revelado información confidencial de la compañía; y realizar cobros de dinero o servir de intermediario (flío 105 a 106 Archivo 01PDF).
- (vi) Apertura de descargos de fechas 24 y 28 de mayo de 2018, la primera por presunto irrespeto en mensajes de texto a la Gerencia Regional y algunos empleados. La segunda, por revelar información confidencial y realizar cobros de dinero o servir de intermediario (flío 109 a 144 Archivo 01 PDF). De igual forma, se avizora constancias donde se archiva el proceso de descargos el mismo día en que fue citado el actor (flíos 255 a 256 ibidem)
- (vii) Certificación suscrita por la Gerente de Recurso Humanos de la sociedad demandada donde señala que el actor laboró en la compañía desde el 01 de octubre de 2015 al 15 de marzo de 2016 y del 16 de marzo de 2016 hasta el 29 de mayo de 2018, siendo la modalidad contractual de obra o labor (flío 26 Archivo 01PDF)
- (viii) Paz y salvo de retiro personal operativo, teniendo como motivo de retiro: terminación del contrato: Fecha de retiro: 29 de mayo de 2018 (flío 144 Archivo 01 PD). Entrevista de retiro teniendo como último día laboral la

misma data. Autorización de consignación liquidación final de las prestaciones sociales⁵ (fio 296 a 287ibidem)

- (ix) Comprobantes de pago de la liquidación realizada al actor por el periodo del 16 de marzo de 2016 hasta el 29 de mayo de 2018; además de algunos comprobantes de nómina (folios 17 a 25 Archivo 01PDF)

Por otra parte, cuenta el expediente con el interrogatorio de parte realizado al actor y la siguiente prueba testimonial, la que no fue tachada por pasiva en el término legal:

El señor **Marcos Campo Vargas**, señala que suscribió con la sociedad demandada un contrato de obra o labor. Que la demandada dio por terminado dicho contrato el 16 de mayo de 2019 por la supresión del esquema de seguridad de la señora Yobany López Arboleda. En esa data hizo entrega de la dotación. Dice que su empleador era Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda, pues le pagaba su salario. Que durante el vínculo laboral, prestó los servicios de escolta a la señora López Arboleda, pero estaba sujeto a realizar relevos en otros sistemas.

En ese estado de la diligencia, se le pone de presente la carta de terminación del contrato, para que manifestara si la letra impuesta es de él. Afirmó que sí. Se le recordó, que en respuesta anterior había indicado que el vínculo laboral terminó el 16 de mayo de 2019, sin embargo, fue claro en señalar que este había finiquitado el 29 de mayo de 2019. Que, a la fecha de terminación del esquema, no se encontraba incapacitado ni presentaba problemas de salud. Que tenía conocimiento del motivo por el cual le finalizaron el vínculo laboral (minuto: 06: 11 a 16:45– Archivo 07)

A su turno, la testigo señora **Eugenia Emperatriz Sánchez Izasiga**, relató que trabaja en la coordinación de recursos humanos para una unión temporal Legacy Protection 2019. Que conoce al demandante como trabajador en el año 2016, pues laboraba anteriormente en una unión temporal llamada Protección Colombia. Él era escolta de la Compañía Guardianes. Que ella era la jefe de recursos humanos. Sostuvo que la modalidad contractual que maneja la empresa es por obra o labor. Que los extremos temporales del contrato fueron de marzo de 2016 hasta mayo

⁵ De fecha 29 de mayo de 2018

2018. Que fue ella quien le notificó al señor Marcos Campo la terminación del contrato.

Explica que el actor prestaba los servicios teniendo en cuenta los esquemas que implementaba la Unidad Nacional de Protección a una beneficiaria llamada Yobany López Arboleda. Que la Unidad tenía unos códigos internos para identificar al beneficiario de esa protección. En este caso, la señora López le correspondía el código VV028, quien tuvo la medida de seguridad hasta el mes de mayo del 2018. Relató que cuando “*desmontan los esquemas*”, la UNP notifica la decisión, por lo que la sociedad tenía que hacer el procedimiento para la desvinculación del trabajador. Aduce que conocía los contratos de todos los trabajadores de la compañía, porque era la encargada de la contratación de los escoltas, y del área de recursos humanos.

Manifiesta que tiene conocimiento que, en el mes de mayo de 2018, la empresa llamó a descargos al accionante, pero no recuerda muy bien los motivos, pero fueron varios. Indica que el desmonte por parte de la UNP fue a mediados de mayo, pero mientras se surtía el proceso interno administrativo con la empresa, para que la misma procediera a notificar al trabajador, transcurrieron varios días, concretándose el 29 de mayo de 2018.

Explica que cuando llegaba por parte de la UNP el desmonte del esquema de seguridad, ella se encargaba de solicitar a cada empresa que remitieran la carta firmada para poder notificar al trabajador de la finalización del vínculo contractual. Que los días que tarde el empleador en enviar ese documento, eran reconocidos al trabajador, así la UNP lo haya desmontado y no pertenezca al esquema de seguridad. (mto 27:58 a 30:42).

Que mientras llegaba la carta de notificación de terminación al trabajador, fue llamado a descargos y él acudió sin problema alguno (mto 30:54 a 31:17)

Finalmente, aduce que las empresas privadas “*ponen los escoltas*”, a través de licitación pública, y ellos se vinculan desde que se implementa el esquema de seguridad por parte de la UNP hasta que retiren dicho esquema, por lo que es a partir de ahí que se termina el vínculo por obra o labor (minuto: 17:55 a 32:28– Archivo 07).

Del análisis del material probatorio en todo su conjunto, se encuentra acreditado que el contrato suscrito por el actor con Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., lo fue bajo la modalidad de obra o labor contratada, situación que no es objeto de discusión por las partes. De esta manera, su duración dependía del esquema de seguridad dado por la Unidad Nacional de Protección a la señora Yobany López.

Ahora, debe tenerse en cuenta el contenido del artículo 411 del C.S.T. que señala:

“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”. (negrilla fuera de texto)

La Sala de Casación Laboral ha señalado que para dar por terminado el contrato por vencimiento de la obra o plazo pactado no se requiere de autorización judicial, pues no se trata de una acción de persecución sindical por parte del empleador. Al respecto, señaló:⁶

“6.3. De lo afirmado se desprende que es de la esencia de la protección foral la previa autorización judicial para “despedir” al trabajador aforado. El juez debe comprobar si existe o no una justa causa y por consiguiente autoriza o no el despido, traslado o desmejora. De modo, que la previa autorización judicial para el despido del trabajador con fuero sindical es una exigencia legal y su desconocimiento afecta el debido proceso y los derechos de asociación, libertad y fuero sindical. Lo anterior, por cuanto el patrono no puede definir motu proprio el despido, traslado o desmejora de quien goza de fuero sindical, ni calificar la causa. Se impone, por consiguiente, la necesidad de previa calificación judicial.

6.4. No obstante lo anterior, es de resaltar que el artículo 411 del CST⁷, señala los casos en que la terminación del contrato procede, sin previa calificación judicial, así: “La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental,

⁶ Sentencia T162 de 2009, ver sentencias T-592 de 2009, T-116 de 2009

⁷ Modificado por el artículo 9º del Decreto 204 de 1957.

ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento, o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial en ningún caso”.

7.3. Al acordar las partes la modalidad contractual de duración definida, en la terminación del vínculo debía observarse lo dispuesto por el artículo 46 del CST, esto es, dar aviso a los actores de la no continuidad de su contrato a término fijo, lo que en efecto ocurrió con la antelación exigida por la ley y por escrito. Como sustento de la decisión se invoca el fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia, en sede de tutela, mediante el cual al resolver la acción T -003 del 24 de enero de 1992, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, se dijo: “...Fuero Sindical. No ampara a trabajadores vinculados por contrato a término fijo. Esa apreciación en sentir de la Corte, 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 estos por ministerio de la ley pueden darse por terminados por parte del empleador al fenecer el respectivo periodo con el lleno de las formalidades de ley...”. Además, el artículo 411 del CST es una disposición que fija el procedimiento que ha de aplicarse para todos los trabajadores que tengan una vinculación laboral con fundamento en un contrato de trabajo a término fijo, sean o no aforados. Lo anterior, por cuanto la misma no exige que para los trabajadores pertenecientes a una organización sindical, previo a la terminación del contrato, se tenga que tramitar autorización judicial. El fuero sindical sólo protege al trabajador durante la vigencia del contrato, pues ambas partes son conscientes que este puede ser terminado con previo aviso, sin que ello implique desconocimiento a la protección foral; por el contrario, es una terminación normal de un contrato que, antes de que naciera la garantía del fuero sindical, estaba condicionado a su extinción por voluntad de las partes y previo preaviso”.

De igual forma, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sentencia del 25 de marzo de 2009, con radicado 34.142⁸, precisó:

“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

⁸ MP. Dr. Camilo Tarquino Gallego

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”.⁹

Conforme lo anterior, contrario a lo señalado por el apoderado de la parte actora, en los contratos de obra o labor no es necesario la autorización del juez del trabajo para proceder al despido del trabajador, pues la expiración del plazo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino una forma de ponerle fin a un vínculo contractual. Además, solo cobija al trabajador durante la vigencia del contrato, pues la modalidad contractual la han pactado las partes.

De esta manera, basta referir que en el presente caso, la finalización del vínculo laboral se dio por la terminación del esquema de seguridad del código **VVB 0821** que pertenecía a la señora Yobani López; orden que fue dada por la Unidad Nacional de Protección.

Las partes pactaron en el parágrafo de la cláusula primera del contrato suscrito por el actor y la sociedad demandada, que si la UNP cancela el esquema de seguridad para el cual fue contratado, tal situación puede ser considerada justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Lo anterior coincide con lo señalado en el inciso tercero de la cláusula segunda del Contrato de prestación de servicios de Protección No 511 de 2016 suscrito entre la Unidad Nacional del Protección -UNP, donde establece que los escoltas pueden disminuir ante la pérdida del esquema por decisión del CERREM. Por lo tanto, el despido no se generó por intención del

⁹ Se pueden ver igualmente la sentencias SL6231-2016,

empleador, en aras de afectar el funcionamiento de la organización sindical, sino por la culminación de la labor.

Ahora, el apelante afirma que posiblemente el despido del actor se generó por las denuncias elevadas por éste, pues, con posterioridad a la carta de terminación, el actor fue llamado a descargos, y se le adelantó un proceso disciplinario que terminó el 29 de mayo de 2018. Sin embargo, solo son manifestaciones subjetivas, pues quedó demostrado que el contrato terminó por la cancelación del esquema de seguridad que le había sido otorgado a la beneficiaria. Si bien la carta de terminación se encuentra fechada con 16 de mayo de 2018, la testigo Eugenia Emperatriz Sánchez explicó que cuando llega por parte de la UNP el desmonte del esquema de seguridad, se solicitaba a cada empresa que remitan la carta firmada para poder notificar al trabajador de la finalización del vínculo contractual. Que los días que tarde el empleador en enviar ese documento, serían reconocidos al trabajador, así no perteneciera al esquema de seguridad.

Sumado a lo anterior, fue el mismo actor quien informó en su interrogatorio de parte, luego de ponérsele de presente la referida carta, que la duración del contrato lo fue hasta el 29 de mayo. Lo anterior concuerda con el comprobante de su liquidación, pues la misma fue pagada hasta esa fecha; con el paz y salvo de retiro personal operativo, la entrevista de retiro y la autorización de consignación liquidación final de las prestaciones sociales; documentos que no fueron tachados de falso.

Además, la testigo señaló que aunque el actor fue llamado a descargos, éste acudió sin problema alguno. De esta manera, cuando se dio apertura a los descargos - 24 y 28 de mayo de 2018-, el actor aun no estaba desvinculado de la empresa, aunque se conocía del desmonte del esquema de seguridad.

Por otra parte, en lo referente a que el objeto del contrato es general y no específico, solo basta con remitirse a la cláusula primera del contrato para concluir que el mismo está plenamente identificado, pues se señaló que el objeto del mismo era desarrollar funciones inherentes de escolta **dentro del esquema de seguridad VVB 0821** constituido en la ejecución del contrato de prestación de servicios de seguridad No 511 del 26 de febrero de 2016.

Como lo señaló la testigo Eugenia Emperatriz Sánchez Izasiga, el código VV028 pertenecía a la señora López Arboleda, quien tuvo la medida de seguridad hasta mayo del 2018; situación que se corrobora con la declaración del actor, quien afirmó que durante el vínculo laboral prestó los servicios de escolta a la referida beneficiaria, y con la Resolución No 8960 del 27 de diciembre de 2017 emitida por la Unidad Nacional de Protección y el acta de desmonte de medidas de protección. De esta manera no emergen dudas que la labor por la cual fue contratado el actor lo era para brindar el esquema de seguridad a la señora antes citada, y no de manera general como lo pretende hacer ver el apoderado de este extremo procesal.

Finalmente, señala el recurrente que como quiera que el contrato se suscribió antes de que el actor formara parte de la organización sindical, por tal motivo, se modificó las condiciones del mismo pues “*quedó subsumido al adquirir el fuero*”, argumentos que no son de recibo, pues como ya se indicó, las partes pactaron un contrato de obra o labor para una función determinada. Aunado a lo anterior, el fuero sindical no fue concebido como un mecanismo para la protección del trabajador aforado individualmente considerado, dado que su fin es amparar el derecho colectivo, por encima de los intereses particulares. Por lo tanto, no puede pretender, que por el hecho de afiliarse el trabajador a una organización sindical cambie de manera automática la naturaleza del contrato, pues, de ser así, se utilizaría esta garantía para modificar todos los vínculos laborales en provecho del trabajador, sin que exista norma legal que soporte dicho entendimiento.

Colofón de lo expuesto, se despachan de manera desfavorable los argumentos de la recurrente por activa y, en consecuencia, se confirmará en su integridad la sentencia de primer grado, resultando inane referirse al otro problema jurídico.

4. Costas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P., se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo de la apelante Marcos Campo Vargas, y en favor de Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior

del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la providencia objeto de apelación, por lo antes expuesto.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a la apelante Marcos Campo Vargas., y en favor de Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda. Las agencias en derecho se fijan en suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para el Acto Judicial

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
SALVO VOTO

Firma digitalizada para el Acto Judicial

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
S A L A 1ª DE DECISIÓN L A B O R A L

SALVAMENTO DE VOTO

Paso a expresar respetuosamente, las razones de mi disenso, para ello se debe inicialmente referenciar el papel de la voluntad de las partes dentro del derecho del trabajo, y específicamente, en la confección y selección de la modalidad contractual laboral, la primera, viene de la del legislador al confeccionar sus modalidades, lo obliga el carácter de todas ellas, son normas de orden público, y la siguiente, obedece a la concreción de las partes, por tanto no se está ante la relación clásica del contractualismo, superado ya por el derecho laboral, en donde existe restricción o reducción a la libertad contractual (Arts. 53 y 25 C.N.), en especial, los principios mínimos fundamentales de estabilidad laboral y primacía de la realidad, lo que es legal y constitucional, principios que imperan sobre la voluntad expresada por las partes en el proceso o en los escritos contractuales.

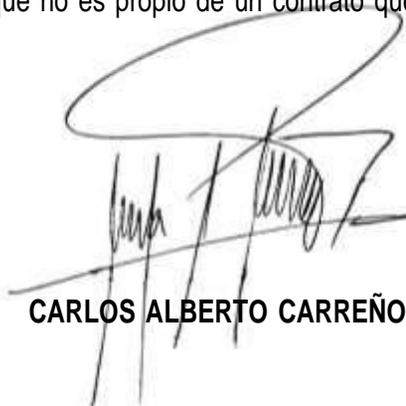
De otro lado, se hace menester significar que en el presente evento no hay duda de ser la persona reclamante sindicalmente aforada, lo cual, por mandato constitucional, tiene el derecho a ser tratado de forma o manera disímil, con lo que se quiere significar que la sapiencia del vínculo contractual que lo une con la empresa que lo despidió, conociendo su amparo foral, debe pasar para su desenterramiento, por un tamiz real o material proteccionista, que no formal negacionista.

Pero, en el presente evento, a mi juicio, se determinó la modalidad contractual por el rotulo plasmado en el contrato y los dichos del reclamante y testigos, más no por lo que lo caracteriza¹⁰, entre otras, que la terminación del contrato no sea mediada por la voluntad de las partes, pues la finalización de esos contratos ocurre por su propia naturaleza o labor, lo cual, primero, no puede determinarse en este evento de la literalidad del contrato de trabajo base de la relación bajo estudio, pues ahí se dice, como labor contratada; prestación de servicios de escolta dentro del esquema VVB 0821 en cumplimiento del

10 56-59-sl SL 2717-2022

contrato de prestación de servicio de seguridad No 510 y 511 entre la UNP y la unión temporal, fíjese que no se conoce del texto, ni en el proceso, que es o que pertenencia tiene esa significación VV13 0821, segunda, tampoco se aprecia dicha convencionalidad o señalización en la carta de despido con la que se le finalizó el contrato al aforado, en donde ni siquiera se particulariza su relación con lo que aparece como razón de ser del contrato pactado, de obra o labor determinada, la citada VVB0821, ,más indeterminación viene al caso, cuando la terminación del contrato laboral ocurre en una fecha para nada relacionada con la duración de esa labor u obra contratada, mírese que la carta de despido tiene una fecha, mayo 18 de y otra es la de la liquidación del contrato, con lo que objetivamente llega más indeterminación al punto, lo que no es propio de un contrato que dure por la realización de una obra o labor determinada.

El Magistrado,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA