

**La garantía constitucional del fuero sindical de los directivos sindicales vinculados
mediante contrato a término fijo**

Edilsa Amado Suárez

Trabajo de grado para optar el título de Abogado

Director

Andrea Julieth Mesa Poveda

Master en Prevención de Riesgos Laborales

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ciencias Jurídicas y Políticas

Facultad de Derecho

2023

Dedicatoria

A Dios, a mamita María y mi amado San José, quienes ha sido mi guía, fortaleza y su mano fidelísima y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mi hija Guadalupe mi mejor regalo de vida, tesoro de mamá y fuente de motivación a superarme cada día más.

A mi esposo por su amor, paciencia y apoyo incondicional.

A mis padres como granito de recompensa por todo el sacrificio que tuvieron que pasar. Gracias por sus oraciones, valentía y resiliencia en ejemplo para mí.

A mis hermanos, sobrinos, suegra y cuñados por su cariño, aliento y por extender su mano en apoyo incondicional durante todo este proceso.

Agradecimientos

A Dios por manifestarme su amor y bendecirme a través de un ángel terrenal como es mi amiga, ahijada Katty Julio Vallejo. Gracias infinitas por ese “Si puedes, no lo veo tan grave”. Sin su mano amiga no hubiera sido posible. ¡Dios bendiga su vida siempre!

A la asesora de trabajo Dra. Andrea Julieth Mesa Poveda quien, con su experiencia, conocimiento me guio en esta investigación y forma parte de este objetivo alcanzado.

A mi compadre Dr. Carlos Gómez por su confianza, apoyo e inspirarme en el intento de ser abogada.

Contenido

Introducción	8
1. La garantía constitucional del fuero sindical de los directivos sindicales vinculados mediante contrato a término fijo.....	10
1.1 Aspectos general de la investigación	10
1.1.1 Descripción del problema.....	10
1.1.2 Formulación de la pregunta de investigación	13
1.2 Justificación.....	14
1.3 Objetivos	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
2. Marco referencial.....	16
2.1 Marco teórico	16
2.2 Marco conceptual	22
2.3 Marco legal.....	25
3. Método	33
3.1 Enfoque investigativo.....	33
3.2 Método de investigación y del derecho.....	33
3.3 Fuentes, instrumentos y recolección de información	34
3.4 Procedimientos	34
4. Resultados	34
5. Línea de investigación	35
6. Cronograma de actividades.....	36

7. Presupuesto	37
8. Desarrollo de capítulos	37
8.1 El fuero sindical y el contrato de trabajo en la normatividad nacional	37
8.1.1 El fuero sindical en la normatividad colombiana: Código Sustantivo del Trabajo	37
8.1.2 El fuero Sindical en la normatividad colombiana: Constitución Política.....	39
8.1.3 El fuero Sindical en la normatividad colombiana: Derecho Internacional.....	40
8.1.4 Contrato de trabajo a término fijo en la normatividad colombiana	41
8.2 Sobre la protección a la estabilidad laboral reforzada de los directivos sindicales vinculados a través de contrato a término fijo, en sede constitucional.....	43
8.2.1 Fallos de la Corte Constitucional	43
8.2.2 fallos de la corte suprema de justicia en sede de tutela	47
8.3 La estabilidad laboral como derecho fundamental de los trabajadores con fuero sindical vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo.	50
8.3.1. Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud	51
8.3.2 Estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad o en estado de lactancia	53
8.3.3 Estabilidad laboral reforzada por fuero sindical.....	54
9. Conclusiones	58
Referencias.....	62

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo analizar la efectividad del derecho al fuero sindical como instrumento de estabilidad laboral reforzada del directivo sindical vinculado mediante contrato a término fijo, en el marco de su terminación por el fenecimiento del plazo fijo pactado, sin previa calificación judicial, a partir de método sistemático que permite considerar en conjunto el marco jurídico colombiano, es decir teniendo en cuenta el reconocimiento constitucional de la garantía de fuero sindical y la forma en como se ha aplicado desde la definición del Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo el reconocimiento de esta figura por el derecho internacional.

En aplicación de la metodología indicada se ha hallado que, los jueces en sede de tutela han dado un tratamiento diferencial al fuero sindical respecto de los demás tipos de fueros, además fraccionan la aplicabilidad del fuero sindical de acuerdo al tipo de vinculación contractual, esto es si el directivo es vinculado a contrato a término fijo, no se le concede la estabilidad laboral reforzada, mientras que a los vinculados a través de contrato a término indefinido se les concede esta prerrogativa, por aplicación del Código Sustantivo del Trabajo y en desconocimiento de la naturaleza constitucional del fuero sindical.

Por lo anterior se hace necesario realizar un cambio en el derecho laboral colectivo vigente a fin de dar cumplimiento a los fines propios de la garantía constitucional de fuero sindical.

Palabras clave: garantía de fuero sindical, estabilidad laboral reforzada, directivo sindical, contrato a término fijo

Abstract

The objective of this research is to analyse the effectiveness of the right to trade union immunity as an instrument of reinforced job stability for trade union officials bound by a fixed-term contract, within the framework of its termination due to the expiry of the agreed fixed term, without prior judicial qualification, based on a systematic method that allows the Colombian legal framework to be considered as a whole. that is, considering the constitutional recognition of the guarantee of trade union immunity and the way in which it has been applied since the definition of the Substantive Labour Code, including the recognition of this figure by international law.

In application of the above-mentioned methodology, it has been found that the judges in the tutela proceedings have given differential treatment to trade union immunity with respect to other types of immunity, and also divide the applicability of trade union immunity according to the type of contractual relationship, that is, if the manager is linked to a fixed-term contract. Enhanced job stability is not granted, while those linked through an open-ended contract are granted this prerogative, pursuant to the substantive labour code and in disregard of the constitutional nature of trade union immunity.

Therefore, it is necessary to make a change in the collective labour law in force in order to comply with the purposes of the constitutional guarantee of trade union immunity.

Keywords: guarantee of trade union immunity, reinforced job stability, union leader, fixed-term contract

Introducción

En la presente investigación se abordará el tema de fuero sindical en trabajadores de rango directivo con vinculación laboral a término fijo, teniendo en cuenta que la figura del fuero sindical se encuentra establecida a nivel constitucional y legal como la garantía concedida a todos los trabajadores, entre ellos, quienes hacen parte de la junta directiva, ejercen la representación de la organización sindical y de los intereses de quienes hacen parte de la misma. Esta garantía de fuero está consagrada en el artículo 405 del C.S.T y en el artículo 39 superior, sin hacer distinción alguna, en gran medida, como reconocimiento de la gestión que realizan los directivos dentro de la organización sindical.

Bajo estos parámetros resulta relevante adentrarnos en el tema y desde una óptica constitucional discutir la efectividad de la garantía de fuero constitucional respecto de los directivos sindicales contratados mediante contrato a término fijo bajo la observancia y análisis de sentencias emitidas por Jueces de Circuito laboral, Magistrados de los Tribunales Superiores de Distrito - Sala Laboral, de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia. Como quiera esta investigación tiene enfoque constitucional, los escenarios que se analizan son fallos de sentencia de tutela emitidos por los jueces mencionados en los que solucionan asuntos de directivos sindicales contratados a término fijo, y en los que se observa que han desconocido lo determinado en el artículo 39 superior al considerar que la terminación del contrato de trabajo a término fijo de un directivo sindical, obedece única y exclusivamente a la causa objetiva, de la expiración del plazo pactado inicialmente en el contrato.

Adicionalmente, se expondrá que estos jueces argumentan que la expiración del término de vigencia del contrato mencionado es una de las formas legales de terminación de la relación laboral sin que se agote el requisito de autorización judicial, decisiones que a la luz de los

postulados constitucionales, no sólo desconocen la protección constitucional, sino, fines propios del Estado Social de Derecho, lo cual demuestra una interpretación restrictiva y exegetica a la norma, al sobreponer la formalidad del tipo de vinculación del trabajador ante la garantía constitucional de fuero sindical, dejando de lado la garantía de jerarquía constitucional.

A partir de lo anterior, la presente investigación se abordará desde el marco normativo, análisis jurisprudencial y finalmente se explicará la procedencia del derecho fundamental de estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con fuero sindical contratados mediante contrato de trabajo a término fijo, teniendo en cuenta el método sistemático, puesto que se ha trazado como propósito demostrar que es necesario equilibrar la normatividad vigente y la interpretación que de ella hacen los operadores judiciales dentro del tema de la referencia.

1. La garantía constitucional del fuero sindical de los directivos sindicales vinculados mediante contrato a término fijo

1.1 Aspectos general de la investigación

1.1.1 Descripción del problema

En el sistema jurídico colombiano, el fuero sindical es una disposición de protección para aquellos trabajadores que en el ejercicio de sus derechos sindicales, que particularmente y de alguna u otra manera quedan en desventaja frente al empleador, dicho amparo no solo se encuentra consagrada en el artículo 39 sino también en el artículo 53 de la Constitución Política, postulados normativos que disponen los derechos a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas, esto en concordancia y en observancia de las normas internacionales del trabajo. Bajo esta premisa es primordial estudiar desde su dimensión constitucional y su carácter fundamental como derecho y como garantía de algunos trabajadores a no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, como consecuencia de su actividad sindical, esto en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo. No sin antes mencionar que este reconocimiento por parte del artículo señalado, no hace diferenciación respecto de las formas de vinculación del trabajador aforado, lo que significa que los postulados deben ser transversales a todo tipo de contrato.

Además, el presupuesto fundamental del derecho de asociación, esta positivizada en la normatividad colombiana y normatividad internacional que se ha introducido por bloque de constitucionalidad siguiendo lo reglado por el artículo 93 de la Constitución Política, y por ende la creación de condiciones para la materialización del ejercicio de los derechos y deberes de los

directivos sindicales deben abordarse desde una órbita constitucional, concibiéndose desde el derecho fundamental de estabilidad laboral reforzada a fin de garantizar plenamente el ejercicio de asociación sindical desde los tratados y acuerdos internacionales que suscribe Colombia en la OIT, entre ellos los Convenios 87 y 98.

El preámbulo de nuestra Carta Constitucional ha definido los principios orientadores que permean el Sistema Jurídico de Colombia, por lo tanto, le es dable a todas y cada una de las áreas del derecho, influenciar la disposición de las reglas hacia el respeto y disposición de garantías que aseguren la vida, el trabajo, la justicia, la igualdad, la libertad, la paz y el conocimiento. Adicionalmente, estos se consideran como valores y derechos con plena obligatoriedad respecto de todo el ordenamiento jurídico nacional, y en consecuencia, la prevalencia y el respeto al trabajo es un mandando imperativo que se encuentra justificado en la connotación de prevalencia jerárquica normativa de Constitución Política de Colombia, razón por la cual la Corte Constitucional ha desarrollado el derecho de asociación sindical como soporte esencial dentro de nuestro Estado Social de Derecho, mediante una amplia línea jurisprudencial (Sentencia C-479, 1992).

Así las cosas, fundamentalmente en las relaciones de trabajo la aplicación de los derechos fundamentales, principios y valores tanto constitucionales como los adheridos por bloque de constitucionalidad, son la columna vertebral del derecho laboral y por ende, bajo esta perspectiva es imperativo que se garantice el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los directivos sindicales, sin distinción del tipo de vinculación, es decir, sin importar si son vinculados por medio de contratos de trabajo a término indefinido o como aquellos contratados por contrato a término fijo, pues de lo contrario, se estaría generando una aplicación desproporcionada y fraccionada de los postulados constitucionales.

Entonces, frente a la terminación del contrato de un directivo sindical, que fue contratado a término fijo, sin previa autorización por parte del juez, implica que se deba activar todo el sistema legal de protección a favor del trabajador a fin de evitar se menoscabe su derecho fundamental, mas no legitimar la decisión del patrono de no renovación del contrato, basado en el simple hecho de expiración del término inicialmente pactado, independientemente que ese tiempo pactado haya sido producto de un acuerdo de voluntades, sino que por el contrario, el juez sea quien, a través de su actividad judicial prohíba esas prácticas del patrono, y desde una hermenéutica constitucional aplique una eficaz y material protección al trabajador dirigente sindical.

Al identificar estos aspectos, acaece que en nuestro Estado Social de Derecho, y a la luz de la efectividad del principio de estabilidad, dentro del contexto laboral, es visible la poca eficacia y garantía y respeto de las condiciones para que el derecho de asociación se ejecute real y efectivo, casi que este derecho es meramente formal, pues se permite la desvinculación a un trabajador por su condición de directivo sindical, bajo el pretexto de plazo inicialmente pactado, lo cual es un acto discriminatorio y prácticamente una facultad que el empleador tiene para debilitar las estructuras jerárquicas del sindicato, lo cual, también tiene un efecto disuasorio en los demás trabajadores.

Bajo esta perspectiva, el derecho de asociación sindical, implica que por parte del operador judicial se dé una aplicación más rigurosa y ceñida a los principios constitucionales y disposiciones normativas laborales, con el fin de lo lograr una protección efectiva de derecho al trabajo y la garantía de la estabilidad laboral reforzada que poseen los directivos sindicalizados, cuando se presentan actos sospechosos de discriminación, tales como es la terminación del contrato por expiración del término inicialmente pactado, máxime cuando las condiciones que dieron origen a

dicho contrato siguen vigentes y se siguen ejecutando, es decir, que si subsisten estas condiciones, el trabajador tiene la convicción y esperanza de continuar con su empleo.

Además, lamentablemente se evidencia que la postura que se ha venido plasmando en la jurisprudencia frente a la protección a los directivos sindicales contratados mediante contrato a término fijo, es sumamente restrictiva, discriminatoria y antisindical, pues, da pie a que los trabajadores con contrato a término fijo no quieran vincularse a los sindicatos y menos asumir cargos de directivos por miedo a que sus contrato no sea prorrogado, pues no es un secreto que los directivos sindicales, a los ojos del empleador son vistos como elementos que particularmente “afectan” los intereses de la empresa, situación que conlleva a que los empleadores hagan uso de sus ventajas y las contrataciones en su mayoría sean a través de contrato a término fijo, lo cual impide que estos trabajadores puedan ejercer libremente su derecho sindical.

Lo anterior significa que evidentemente existe una actitud sospechosa que atenta contra la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, arguyendo nada más que la simple forma de contratación, esto es el fenecimiento del tiempo inicialmente estipulado en el contrato, sobreponiendo la forma de vinculación del dirigente sindical ante la garantía constitucional de fuero sindical, es decir, que le dan prioridad al carácter legal y formal del contrato y no al rango constitucional que funda sus raíces en el fin mismo del Estado Social de Derecho.

1.1.2 Formulación de la pregunta de investigación

¿En el sector privado, a los directivos sindicales vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo, les es aplicable la garantía constitucional del fuero sindical consagrada en el artículo 39 de la Constitución Nacional, de modo que no se les pueda terminar su contrato de trabajo, sin previa autorización judicial?

1.2 Justificación

El sistema jurídico colombiano en cumplimiento de los postulados del Estado Social de Derecho, junto a la normatividad adherida por bloque de constitucionalidad, establecen de manera clara y específica el amparo al derecho de asociación sindical y la necesidad de brindar garantías para que los directivos sindicales puedan materialmente ejercerla, independientemente de la modalidad contractual con la que se haya vinculado a la empresa.

Así las cosas, la problemática planteada en esta investigación se encuentra justificada en la vida práctica, que ha demostrado que al directivo sindical que se encuentre vinculado mediante contrato a término fijo, y que su empleador decide no renovar el término inicialmente pactado es despedido bajo este pretexto, sin que se avizore y se materialice la protección o garantía constitucional de fuero de estabilidad laboral reforzada.

Ha venido sucediendo que cuando estos directivos sindicales acuden a materializar el ejercicio de su derecho, se encuentra que los jueces y magistrados de las Cortes, no garantizan la prerrogativa mencionada, por cuanto siguen dando una interpretación desatinada de los artículos del Código Sustantivo del Trabajo, omitiendo la necesidad de calificación judicial, cuando el empleado no decide renovar el contrato, bajo el pretexto de la finalización del plazo inicialmente pactado en el contrato, es una de las formas legales de terminación de la relación laboral, lo que significa que se basan en una óptica civilista y bajo una teoría de contratos y autonomía de la voluntad, sobreponiendo la forma de vinculación del trabajador a la garantía constitucional del fuero sindical y protección especial por mandato constitucional y por mandato de las normas internacionales de derecho del trabajo. Lo cierto es que, esta interpretación restrictiva por parte del operador judicial, está dejando en desprotección al dirigente sindical, lo cual también se extiende al sindicato, pues son pocos los casos en que el empleador, sabiendo que el trabajador es dirigente

sindical, y que su contrato es a término fijo, decide renovarle el contrato, máxime cuando tiene el apoyo de la rama judicial, al creer que no es necesario la calificación judicial, previa a su desvinculación.

En este sentido, se aguarda que los resultados de la presente investigación de carácter jurídica, proporcionen de forma contundente que efectivamente hay una evidente discriminación del directivo sindicalizado y en como consecuencia una visión antisindical, al permitirse esta práctica de desvinculación sin previa autorización judicial, además, los operadores judiciales en todos sus niveles, no asumen posición de garantes de los trabajadores, por el contrario, inconstitucional, al amenazar la efectividad de la garantía de fuero sindical, base de un Estado Social de Derecho.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar si el sistema jurídico colombiano asegura la efectividad del derecho al fuero sindical como instrumento de estabilidad laboral reforzada en el marco de la terminación del contrato a término fijo de directivos sindicales, por expiración del plazo fijo pactado, sin previa calificación judicial.

1.3.2 Objetivos específicos

Estudiar el fuero sindical y contrato de trabajo a término fijo en la normatividad nacional.

Analizar la posición jurisprudencial en sede de constitucionalidad sobre la protección a la estabilidad laboral reforzada de los directivos sindicales en Colombia, vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo.

Explicar la aplicación del derecho fundamental de Estabilidad laboral reforzada de los trabajadores directivos con fuero sindical vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo.

2. Marco referencial

2.1 Marco teórico

En este aparte, es de suma importancia hacer un breve recuento del origen de los sindicatos en Colombia, a lo cual se señala que en nuestro país el sindicalismo surge como resultado de la industrialización cuyo fin era velar por los intereses económicos y laborales de un grupo de trabajadores asalariados, permitiendo de esta manera que por primera vez en el año 1847 se creara el primer sindicato llamado Sociedad de Artesanos de Bogotá, con el fin de presionar al gobierno el alza de impuestos de aduana para que los productos elaborados por ellos, pudieran competir en igualdad de condiciones con productos importados de otros países. Esta primera organización Sindical capto la importancia política de su agremiación y la capacidad de su incidencia en asuntos políticos, tanto así que influenciaron la elección presidencial correspondiente al trienio de los años 1849 – 1852, convirtiéndose de esta manera en una entidad politizada y dedicada a defender el gobierno que habían ayudado a elegir, a costas de desdibujar su carácter gremialista y hasta cambiando su nombre a Sociedad Democrática. Es así como, con la ayuda del gobierno, en diferentes lugares del país surgieron otras Sociedades Democráticas formadas por artesanos urbanos pero permeados por intereses políticos, sin embargo, el resultado de este primer ejercicio

sindicalista no cayó bien y origino una ola violenta y desató una guerra civil que dejo miles de campesinos, artesanos y civiles muertos (Hernández, 2004).

Posteriormente y terminada la oscura época de la Primera Guerra Mundial y la acumulación de capital como resultado de las exportaciones, especialmente de café, se desato el proceso de industrialización, de consolidación de mercado interno como en la agroindustria (zona bananera), la explotación petrolera, la construcción de carreteras y vías férreas, también se produjo el fortalecimiento del Estado y un aumento de la burocracia que conllevó a un aumento de inmigración campesina a las ciudades, influenciados por los hechos políticos del momento; dando paso a las nuevas organizaciones sindicales, de ahí que se dice que, el primer sindicato fue en 1908 en el municipio de Sonsón del departamento de Antioquia, en adelante, el sindicalismo vive un periodo marcado por el desconocimiento legal del derecho de sindicalización y las primeras huelgas en los enclaves de exportación y en el transporte fluvial y aéreo (Rosado Duque, 2005).

La institucionalización del sindicalismo se da con base a lo ocurrido en diciembre de 1928, hecho conocido como la masacre de las bananeras acontecido en la ciudad de Ciénaga del departamento de Magdalena, pues, este suceso desató una larga huelga de los trabajadores, apoyados por los comerciantes y pequeños cultivadores de banano, en contra de la empresa United Fruit Company. El hito de la transición de esta época fue el desarrollo y liberalismo económico, aparejada con la hegemonía política del partido conservador que mantenía leyes represivas, lo que permitió que para el 1930 el gobierno quedara en manos del partido liberal. Este cambio político permitió la expansión e institucionalización del sindicalismo en Colombia, lo cual, permitió que desde 1929 hasta 1934, se produjeran leyes laborales y se reconociera el derecho a la huelga, pero solo hasta 1938 se le dio reconocimiento político y jurídico de la existencia del sindicalismo. (Rosado, 2005).

Tras épocas seguidas de revolución y lucha por la institucionalización del sindicalismo, es como se funda la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), central influenciada por el partido liberal y el partido Comunista, con un aproximado de 187 sindicatos y 15 mil afiliados, sin embargo, el gobierno de turno, implementó fuertes controles para su creación, limitar su autonomía, reducción en el campo de negociación colectiva de la empresa, así como la no participación en la vida política del país, restricciones que hasta hoy se mantienen. Reconociendo a su vez que, también se aceptaron garantías mínimas como la jornada máxima laboral, las vacaciones pagas, horas extras, indemnización por despido y la figura de contrato de trabajo, así como la creación de facultades de inspección al Ministerio de Trabajo y Justicia Laboral. Proceso éste que también fue permeado por la violencia y que dio origen al nacimiento al movimiento sindicalista Unión de Trabajadores de Colombia (UTC) patrocinada por el partido conservador, la iglesia católica y los gremios empresariales, período que fue de expansión del sector sindical, abriendo paso también a un liderazgo sindical a organizaciones profesionales de clase media, tal es el caso de los maestros. (Rosado, 2005)

Las Oleadas de huelgas y el surgimiento de un gran número de organizaciones sindicales independientes influenciadas por la izquierda, provocaron el desmonte del CTC y la UTC, crisis que tuvo su punto álgido en 1977, con un paro nacional convocado por todas las centrales obreras, periodo que termina con la necesidad de una renovación sindical que dio origen a la fundación de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la cual acoge más de la mitad del total de sindicalizados de todo el país; pero aun así la CUT no logra resolver el problema de autonomía sindical máxime cuando la creación de la organización sindical coincide con un agravamiento de la violencia social interna, situación que produce un nuevo proceso de reforma institucional, a través de la aprobación de una nueva Constitución en 1991.

A pesar de años de lucha por lograr mejorar y responder a los desafíos de la evolución de la sociedad, los sindicatos siempre han sido blanco en su misma razón de existencia, pues hoy por hoy la precariedad laboral se mantiene, las nuevas expectativas frente al trabajo, muy diferentes a las tradicionales, sumado a esto, un gran porcentaje de la población que se encuentra en el sector informal, la tercerización y las políticas neoliberales que propugnan por un mundo sin sindicatos, ni normas que regulen el mercado del trabajo mantienen viva la falta de garantías en los trabajadores.

Además del breve recuento de los sindicatos en Colombia, es preciso señalar que a medida del avance y progreso de las organizaciones sindicales, también se venía dando un progreso en la normatividad para su regulación, reconocimiento legal y garantías mínimas de su existencia y ejecución, tal es así que, es importante indicar que, en cuanto a la garantía de fuero sindical, propia de la organización sindical, antecede de la Ley 6 de 1945, por la cual se dictaron algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo, y que a través de la cual se dio protección a los miembros de la junta directiva nacional, subdirectivas o comités seccionales contemplados en los estatutos, en municipios diferentes del domicilio principal de las directivas, seguidamente el artículo 405 del C. S.T y S.S señalo que:

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 causa justa previamente calificada por el juez del trabajo. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

Aditivo, que el marco normativo internacional por mandato constitucional a través de las Leyes 26 y 27 de 1976, se incorporaron al sistema jurídico interno los Convenios 87 y 98 de la

Organización Internacional del Trabajo, mediante los cuales se protege a los directivos sindicales contratados a través de contrato a término fijo, además se permitió que el derecho de asociación sindical afianzara su existencia y su aplicación se extendiera a trabajadores vinculados bajo una modalidad distinta al contrato de trabajo, tales como: trabajadores autónomos, tercerizados, trabajadores no subordinados, outsourcing, entre otros. Cabe resaltar que estos instrumentos normativos son de fuerza vinculante y, sobre todo, se encuentran en el mismo nivel de jerarquía constitucional, lo cual significa que son de obligatorio cumplimiento y de manera directa para el Estado.

Adicional, el Convenio 98 de la OIT refuerza la protección efectiva de los directivos vinculados a través de contrato a término fijo, mencionando actos de discriminación o conductas encaminadas a impedir el autónomo desarrollo de los derechos sindicales, entre estos, la no renovación del contrato a término fijo, pues claramente el trabajador contratado a término fijo, temerá vincularse a una organización sindical, menos hacerse directivo, sin la existencia de norma que lo proteja. Lo anterior permite inferir, que la intención de la OIT no es más que garantizar la protección efectiva de los directivos sindicales, sin importar su forma de contratación.

Por su parte, el Convenio 111 de la OIT ratificado por Colombia, señala que, frente a actos de discriminación, tales como:

cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación

(...)

cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. (Organización Internacional del Trabajo, 1958)

Que, si bien no señala de forma taxativa la discriminación respecto a trabajadores vinculados a término fijo, deja entre ver que puede alterarse la igualdad de oportunidades de un trabajador sindical vinculado a término fijo, respecto del vinculado a contrato de termino indefinido u otro.

Ahora bien, el Convenio 135 de 1971, su expedición es explícitamente para el amparo de los directivos sindicales o representantes de los trabajadores, indiferente de la forma de contratación por la que se haya obligado a su empleador, y que muy a pesar de que no haya sido ratificado por Colombia, no significa que no se pueda tener como referente de alta relevancia en la interpretación y aplicación del conjunto de normas de nuestro sistema jurídico vigentes que versan sobre la protección de los directivos del sindicato.

En este sentido, entonces la garantía de fuero sindical aplica para todos los trabajadores sin distinción alguna, sin categorización ni discriminación respecto de la forma de contrato por el cual es contratado, pues dicha garantía antes de ser un protección de la relación individual del trabajo, es principalmente la garantía del derecho de asociación sindical, de ahí la existencia de una discrepancia entre la consagración legal dispuesta en el Código Sustantivo del Trabajo y lo constitucional y que solo se resuelve con la aplicación correcta de las normas laborales bajo criterios constitucionales, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y tratados sobre derechos humanos.

Bajo esta perspectiva, la figura del fuero sindical es forzosa para garantizar la efectividad y desarrollo del derecho de asociación y a su vez también los derechos de libertad sindical, y que

a pesar de tener jerarquía normativa constitucional viene siendo desconocidas en el ordenamiento jurídico nacional y su aplicación no es discrecional por los operadores judiciales y por el contrario se ha venido deslegitimando y desgastando el ejercicio del derecho al dictar sentencias que restringen de manera absoluta mencionado derecho, máxime cuando acogen es una teoría civilista dejando que la imposición de la voluntad de las partes.

Bajo este panorama descrito, a pesar de que Colombia haya adoptado convenios de la OIT que contenga normas de protección a los directivos sindicales, aunado a las de mandato constitucional, lo cierto es que no han tomado en serio la creación de medidas pertinentes para hacer efectivos los derechos contenidos en estos instrumentos normativos.

2.2 Marco conceptual

En pro de un mejor entendimiento y unificar conceptos, se hace necesario aclarar algunas de las nociones más relevantes en la investigación, los cuales, a saber, son:

Fuero sindical: a nivel legal, la norma laboral lo denomina como la garantía que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, desmejoradas 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 (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

Por su parte, la Corte Constitucional señala que:

El fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción

de los sindicatos. Por ello esta Corte ha señalado que este “fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado (Sentencia C-381, 2000).

Estabilidad laboral reforzada: la Corte Constitucional en Sentencia T-449 de 2010 ha definido que la estabilidad laboral reforzada en dos acepciones, como principio y derecho al mismo tiempo. Manifestando que, desde su perspectiva deóntica, considera que el trabajo esté provisto de una aptitud de permanencia y continuidad mientras no cambie el objeto que dio origen a la relación laboral o hasta tanto no surja una circunstancia que cambie las obligaciones adquiridas por los sujetos de la relación ni aparezca una justa causa de despido.

Además, señala la corporación que, como principio:

la estabilidad laboral implica que las relaciones gocen de “cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido (...)”. La estabilidad en el empleo envuelve, entonces, una expectativa de conservar un vínculo laboral siempre que no medie justa causa para el despido y la materia del contrato permanezca incólume. No obstante, esa seguridad no implica inamovilidad. A ello no escapa la estabilidad laboral, que desde sus dos caras puede encontrar limitaciones. En este punto, la Corte ha admitido la existencia de ciertos grados de estabilidad en el empleo, entre otras: i) la absoluta, ii) la impropia y iii) la precaria (Sentencia T-449, 2010).

Garantismo: de acuerdo con Luigi Ferrajoli “La democracia a través de los derechos. El constitucionalismo garantista como modelo teórico y como proyecto político”, lo que permite deducir que en Colombia a partir de la Constitución Política de 1991 y la inserción de los Derechos Fundamentales y sus garantías, se permeó un modelo teórico político a todos los poderes públicos

y privados en favor del respeto y realización de los derechos humanos de los integrantes de la sociedad. Además, señala el autor que:

Garantismo es una palabra del léxico jurídico relativamente nueva. En el viejo léxico jurídico, se entendía por garantías a una clase de institutos de derecho privado, como la hipoteca, la prenda, la fianza. Actualmente se entiende, por garantías, sobre todo las técnicas cuya finalidad es asegurar la efectividad de los derechos fundamentales.

Por garantías, yo entiendo, en general, los vínculos y los límites correlativos a derechos subjetivos que consisten todos en expectativas, positivas o negativas, a las que corresponden lógicamente obligaciones o prohibiciones.

Por garantismo se entiende, por consiguiente, un modelo de derecho y de sistema político dirigido a la garantía de los derechos subjetivos. Según los diversos tipos de derechos se puede distinguir entre garantismo propietario, garantismo liberal, garantismo social, garantismo civil a partir de la garantía de los derechos patrimoniales, de los derechos de libertad, de los derechos sociales y de los derechos civiles. También hablaremos de garantismo internacional para designar el conjunto de las garantías, desgraciadamente casi inexistentes, para la tutela de la paz y de los derechos humanos establecidos en las tantas cartas, declaraciones, pactos y convenciones de derecho internacional. (Ferrajoli, 2021).

En este sentido, y bajo las consideraciones del citado autor, cabe incluir los postulados del Estado Social de Derecho Colombiano y su relación directa con la garantía y protección de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política y que por ende la aplicación de esos postulados y derechos, en la vida practica deben ser efectivos

2.3 Marco legal

Atendiendo al marco normativo vigente respecto de la garantía de fuero sindical encontramos que a nivel constitucional descansa en el artículo 39 de la Constitución Política mediante el cual se le reconoce esta garantía a los representantes sindicales, así como las demás garantías en pro de ejercer su gestión; por su parte y en el plano legal encontramos sustento en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual dispone que dicha garantía es la que gozan algunos trabajadores a fin de no ser despedidos ni desmejoradas sus condiciones laborales sin justa causa ni previa autorización por el juez laboral; subsiguiente el artículo 406 del mismo código señala quienes gozan tal condición, entre ellos los directivos de la organización sindical; así como el artículo 410 del citado código establece las justas causas en la que el juez laboral puede autorizar el despido de un trabajador amparado por fuero sindical.

Además, es importante nombrar los Convenios 87 y 98 de la OIT ratificados por Colombia y que hacen parte de la legislación interna a través de la ley 26 y 26 de 1976 respectivamente, que, si bien es cierto, propiamente no refieren a la garantía de fuero sindical, otorgan un verdadero sentido, dado que son un eje importantísimo en el desarrollo del vínculo laboral, así como la armonía entre trabajadores y empleadores.

Así las cosas, y respecto al tema en controversia, el fuero sindical entonces, es un instrumento destinado a avalar el derecho fundamental de asociación y libertad sindical, además de ser un privilegio y ampara la estabilidad para los trabajadores sindicalizados, especialmente los directivos sindicales, sin embargo, la línea jurisprudencial que se ha venido hilando por parte de las Cortes de Cierre, exceptuando al Consejo de Estado, Tribunales de Distrito y Juzgados del Circuito de la especialidad laboral, incluso el Juez de tutela, se han mantenido en la resolución de casos respecto al fuero sindical cuando la vinculación ha sido a través de contrato de trabajo a

término fijo, sosteniendo que no es necesaria una previa calificación judicial para la terminación de un contrato, a raíz de la caducidad del término inicial pactado con un directivo sindical, lo que perfectamente sería contrario al fin mismo de la garantía constitucional, incluso legal que es propia del ordenamiento interno.

A efectos de mostrar la postura de los operadores judiciales, es necesario abordar algunos fragmentos de sentencias mediante las cuales se han resuelto controversias de la naturaleza del asunto de investigación, y que nos permiten comprender y exponer con respeto la postura crítica frente a la restrictiva y regresiva interpretación dada a la norma.

Primeramente se hace a colación la Sentencia T-116 de 2009, se recopilan las acciones de tutela instauradas individualmente contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, por los señores Awar Raad Guarín (T-2008244); Carlos Felipe Sierra Esteban (T-2063077) y Walter Ospina Vásquez (T- 2065243), en todos los casos conjuntamente con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Café, Sintrainduscafé, sentencia que ocupa de forma precisa el objeto de la presente investigación al tratarse del derecho de estabilidad laboral reforzada de los directivos sindicales contratados a través de contrato a término fijo. En síntesis, en esta sentencia la ratio decidendi se fundamenta en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, en su literal C, en el cual se disponen las causas para la terminación de un contrato y en la que figura la expiración del plazo en los contratos a término fijo, según, dicha corporación, no era necesario la calificación judicial previa en la terminación del contrato de un directivo sindical. Sin embargo, es interesante que los casos resueltos en esta sentencia, los jueces de circuito si concedieron el reintegro de los trabajadores por no haberse dado la calificación judicial previa a la terminación del contrato del directivo sindical, señalando que:

Un trabajador con fuero sindical puede ser vinculado a término fijo, pero su fuero no se limita a la garantía de no ser desmejorado o trasladado sin permiso judicial, pues tal autorización se requiere en los casos en que haya vencido el término del contrato; aceptar lo contrario conllevaría la extinción de los sindicatos, ya que no podrían sobrevivir a la práctica empresarial de vincular únicamente trabajadores con contrato a término fijo (Sentencia T-116, 2009).

A ello, se suma el fallo proferido por el Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá, en el caso del señor Guarín, pues considero el togado mediante sentencia de primera instancia proferida el 19 de febrero de 2008, condenar a la Federación a reintegrarlo ya que:

gozaba de una estabilidad relativa por la existencia de un contrato a término fijo que había sido objeto de renovaciones y que alcanzó casi los 3 años de vigencia ... estamos frente a un contrato a término fijo renovado sucesivamente durante casi tres años, periodicidad que le permitía al actor razonablemente presumir que mantendría su empleo siempre que continuara desarrollando sus tareas en la forma ordenada por el ente accionado”; señaló igualmente que “la facultad otorgada al empleador para despedir a los trabajadores...no legitima a la accionada a desconocer la protección a la estabilidad laboral reforzada que la Constitución ha conferido a personas, como el señor Raad Guarín, dada su condición de directivo sindical”, por lo cual, “Fedecafé tenía el deber legal de adelantar legal el proceso correspondiente a fin de obtener el permiso de la autoridad judicial para levantar el fuero a su trabajador aforado y luego si proceder a su retiro del servicio. (Sentencia T-116, 2009).

Sin embargo, dicha decisión aplaudible y favorable al trabajador no duro mucho, pues la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá mediante sentencia del 27 de marzo de 2008 revoco

el fallo y en su lugar absolvió de la condena impuesta a la Federación, en síntesis, bajo el argumento el vencimiento del plazo configura una circunstancia legal y que la garantía de fuero no es derecho absoluto.

El panorama descrito anteriormente, es la realidad del asunto, por un lado, encontramos a un Juez de primera instancia que respeta y aplica la efectividad de la garantía constitucional de fuero sindical, protege los derechos del directivo sindical sobreponiéndose a la tesis restrictiva de la interpretación de la norma laboral, y por otro lado a un magistrado que restringe la progresividad constitucional de la norma.

Adicionalmente y bajo esta misma perspectiva encontramos la Sentencia SU-1067 de 2000, mediante la cual se examinó los expedientes acumulados T- 250781 y T-282819 y en las solicitaron la protección los derechos de asociación sindical tanto del Sindicato, como de los trabajadores sindicalizados, así como los derechos de negociación colectiva y al trabajo de estos últimos, a consecuencia de los masivos despidos por parte de la empresa a trabajadores sindicalizados que estaban vinculados a través de contrato de trabajo a término fijo.

En la mencionada sentencia, se determinó que de 62 asociados al sindicato, fueron despedidos 41 de ellos, suma que representaba el 66.12% de la totalidad del sindicato, además, que el masivo despido de trabajadores afiliados al sindicato, era evidente que afectaba la existencia de la organización sindical como persona jurídica, pues podrían acarrear la disolución de la organización sindical, al disminuirse el número de afiliados a menos de veinticinco (25), conforme a lo preceptuado por el artículo 401, literal d) del C.S.T, razones por las que la sala le resulto inaceptable la justificación fundamentada en artículo 122 de la Constitución Política y pretender excusar la lesión a los derechos fundamentales de asociación y de negociación colectiva, y en su

lugar, protegió el derecho de asociación sindical y a la negociación colectiva tanto del Sindicato como de los trabajadores. (Sentencia SU -1067, 2000).

Ahora bien, por su parte, la Corte Suprema de Justicia ha manejado la controversia de manera rigurosa, de manera dogmática, esta corporación puntualmente esboza solo las condiciones del contrato a término fijo, arguyendo que la fecha de vencimiento del contrato fue previamente determinada y pactada por las partes. Veamos por ejemplo la sentencia con radicación No STL12298 de 15 septiembre de 2021 proferida por el Magistrado ponente Jorge Luis Quiroz Alemán, en la que indico que:

El a quo no incurrió en el defecto jurídico denunciado por la censura, por cuanto:

[...] el refuerzo en el empleo del que goza el contingente de trabajadores descritos en el art. 406 del CST, esto es, amparados por fuero sindical, y cuyo contrato laboral, se suscribiera por las partes a término definido, se extiende hasta el vencimiento del plazo fijo pactado, amén que tal asunto, converge en un estadio protector de doble vía, de un lado, garantiza el cumplimiento de la autonomía de la voluntad contractual, en cuanto al respeto mínimo de vigencia del negocio jurídico, y de otra, ante la voluntad de no prorrogar por la partes, permite su extinción, previo preaviso oportuno, en cuanto a la no voluntad de prorrogarlo, lo cual constituye una causa objetiva, más no hecho subjetivo. (Sentencia STL12298, 2021, p. 7).

Vemos entonces que, con esta sentencia se le niega al directivo sindical, la posibilidad de ser titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada por su condición de aforado sindical al ser miembro de la junta principal de la organización sindical, además, que deja al trabajador en desprotección al desconocerle su protección constitucional al sobreponer una teoría civilista amparada meramente en el contrato y la voluntad de las partes.

En términos similares, el caso resuelto en la Sentencia STL19630 del 15 de noviembre de 2017, magistrado ponente Fernando Castillo Cadena señaló que, al tratarse de directivos sindicales contratados a término fijo, no se hacía necesario que el empleador solicitara autorización judicial para finalizar el vínculo laboral, además porque de antes se venía sosteniendo la misma tesis (Sentencia STL19630, 2017).

En instancia de Tribunales Superiores, se expresa la misma línea jurisprudencial respecto a las Cortes, veamos por ejemplo decisiones por parte del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, que mediante sentencia proferida el 03 de diciembre de 2021 bajo radicado 68001310500220210007701, R.I 621-2021, se repite los mismos argumentos, entre otros señalando que:

Siendo la terminación del contrato por expiración del plazo fijo pactado nada más que la materialización o ejecución de un acuerdo previamente establecido por voluntad de la dupla empleador/trabajador, carece de toda lógica que a ese acto, que reitérese, no es otra cosa que el mero cumplimiento de la cláusula de plazo acordada bilateralmente, se le endilgue la naturaleza de ser decisión unilateral del empleador y menos aún, el de una conducta que entrañe la intención del empresario de lacerar los intereses del organismo sindical o de incurrir en su persecución, pues memórese, en dichos casos, es el mismo trabajador quien desde el nacimiento del nexo convino la fecha de su expiración (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga- Sala Laboral, 2021, p. 13).

Sin embargo, en la sentencia anteriormente citada, el juez de primera instancia si concedió el reintegro por no haberse dado la previa autorización judicial, dentro de sus significantes argumentos dijo que:

Adujo que si bien las Altas Cortes y el Tribunal de este Distrito Judicial tenían ya asentadas sus propias posturas en torno a si la terminación del contrato a término fijo del trabajador protegido con fuero sindical requería o no autorización judicial previa, se trataba de un tema aún en discusión, por cuanto no existía una sentencia tipo «C» o tipo «SU» que definiera si resultaba constitucionalmente admisible integrar al artículo 411, como nueva excepción, lo relativo al contrato a término fijo. Partiendo de esos criterios indicó el cognoscente que se apartaba de lo definido por las corporaciones, para en su lugar señalar que, al igual que en los casos en que se hallaba involucrada una madre gestante o una persona en situación de discapacidad en donde el contrato no prevalecía por encima de la protección foral que a cada uno de ellos acompañaba y por tanto, no eran despojados del derecho a continuar amparados en su relación laboral a término fijo, tampoco podía ello ocurrir respecto del sindicalista, que también era un «débil» en razón de su subordinación (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga- Sala Laboral, 2021, p. 4)

En otra sentencia con radicado 68001310500620210012601, numero interno 237-2022, proferida por el Tribunal Superior Del Distrito Judicial de Bucaramanga Sala Laboral, se expresa nuevamente la tesis expuesta en la sentencia que han venido exponiendo, y donde se reitera que el alcance de la estabilidad del trabajador aforado va hasta la fecha del vencimiento del plazo pactado, en la sentencia se dice que:

Siguiendo esa senda, el reintegro deprecado por un trabajador amparado por fuero sindical solo resulta procedente cuando la terminación del contrato de trabajo se da de forma unilateral por el empleador con base en la causales establecidas en el artículo 62 del C.S.T., sin que previamente haya adelantado el respectivo proceso de levantamiento de fuero sindical o cuando lo despide sin esgrimir causa alguna, es decir, lo que protege la

estabilidad laboral que nace a la vida jurídica con la obtención del fuero sindical, es evitar que el trabajador sea despedido sin que previamente el Juez Laboral califique si existe o no una justa causa para tal determinación patronal, pero dicha garantía no tiene el alcance para limitar o desnaturalizar una de las formas legales y objetivas para terminar el contrato de trabajo, como lo es la finalización del plazo fijo pactado. Y esto es así, como quiera que, de conformidad con la legislación nacional y supranacional, el fuero sindical no es un derecho absoluto, sino que debe estar sujeto a los límites que imponga ordenamiento jurídico, sin que pueda llegar a desnaturalizar su objeto, lo cual no ocurre, cuando un contrato de trabajo se termina conforme los parámetros legales, tal como aconteció en este asunto (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga - Sala laboral, 2022, p. 9).

En este sentido, en todas las instancias judiciales, a excepción de algunos juzgados de circuito, se repite la tesis civilista del contrato, sin tener en consideración, y como orientación interpretativa, los preceptos constitucionales y normas del trabajo referidas, en particular, al derecho de asociación y libertad sindical. Así es que, bajo este panorama el problema no radica en falta o vacíos normativos, sino no es una restrictiva y regresiva interpretación de la misma, de manera mucho más notable, por parte de la Corte Suprema de Justicia, como órgano de cierre, esta postura se mantiene a la fecha, ya que hasta el momento no ha habido sentencia ni de constitucionalidad ni de unificación que ordene que previo al despido del directivo sindical contratado a término fijo, se deba contar con previa autorización judicial.

3. Método

3.1 Enfoque investigativo

Para el efectivo desarrollo de la presente investigación se hará uso de tipo descriptivo cualitativo ya que se analizará, y demostrará que es necesario equilibrar la normatividad vigente y la interpretación que de ella hacen los operadores judiciales, en aras de proteger a los directivos sindicales contratados a término fijo, todo esto desarrollado bajo una óptica constitucional permeado de principios y valores que protegen la actividad sindical, ya que en la actualidad se le está dando prevalencia interpretativa a las formalidades del contrato de trabajo y a la literalidad de la ley, por encima de los principios constitucionales.

3.2 Método de investigación y del derecho

Desde el campo jurídico se da aplicación al método Sistemático el cual parte de una concepción filosófica según la cual el derecho constituye un sistema y solo entendido como tal puede aproximarse a su conocimiento, de tal manera que debe ser comprendido como una parte de este sistema, y debe ser interpretada para aplicarla a los casos concretos, teniendo en cuenta su funcionalidad dentro del mismo (Giraldo, 2012).

Por medio de la aplicación de este método permite analizar el marco normativo, jurisprudencia, y cualquier otro documento que aporte para el desarrollo del contexto constitucional planteado cómo es la garantía de fuero sindical como mecanismo de estabilidad laboral reforzada de los directivos sindicales vinculados mediante contrato a término fijo.

3.3 Fuentes, instrumentos y recolección de información

En el desarrollo de la presente investigación no se hace contacto directo con las fuentes, por lo tanto, las aplicables son:

Fuentes primarias: Constitución Política de 1991, Código Sustantivo del Trabajo y S.S, sentencias de la Corte Constitucional, de la Corte Suprema y Juzgados del Circuito Laboral, leyes, decretos, y además de las normas de carácter internacional que versan sobre el tema.

Fuentes secundarias: monografías, tesis, resoluciones, revistas y cualquier otro documento que aporte para el desarrollo del contexto constitucional planteado.

3.4 Procedimientos

Para desarrollar el trabajo de investigación seguimos lo siguientes pasos:

1. Estudio de la viabilidad o existencia del problema jurídico planteado.
2. Análisis de problemática existente.
3. Planteamiento de objetivos.
4. Desarrollo de los objetivos planteados.
5. Respuestas y conclusión a la problemática planteada.

4. Resultados

Se desea que luego de realizada la investigación, pueda establecerse de manera clara y con fundamento la necesidad de la calificación judicial en la terminación del contrato de trabajo a término fijo de un directivo sindical, bajo la observancia de la garantía constitucional de fuero sindical, así como el derecho de estabilidad laboral reforzada con el fin de garantizar plenamente el ejercicio de asociación sindical.

A groso modo, se indica la necesidad de demostrar que la garantía constitucional de fuero sindical respecto de un directivo sindical que ha sido contratado bajo la modalidad de contrato a término fijo, han venido estando en desigualdad de condiciones respecto a los aforados que se encuentran vinculados con contratos a término indefinido, que se les ha venido vulnerado la garantía material del ejercicio de su derecho fundamental y se han visto expuestos a una desprotección, como consecuencia de que los jueces de la república en sus decisiones desconocen el carácter fundamental de la estabilidad reforzada por fuero sindical, toda vez que le han dado prioridad a la literalidad de los artículos del Código Sustantivo del Trabajo, omitiendo la favorabilidad de la aplicación de los derechos, principios y valores constitucionales y los de bloque de constitucionalidad a favor del trabajador

5. Línea de investigación

El trabajo se desarrolla dentro de la línea de investigación Derechos Fundamentales y Principios Constitucionales, ya que a través de la misma se busca es demostrar que la garantía constitucional de fuero sindical, los principios y valores constitucionales están siendo menospreciados cuando se trata de proteger a los directivos sindicales vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo y estos son despedidos sin previa calificación judicial, bajo el pretexto de fenecimiento del tiempo inicialmente pactado. Además, porque nos permitimos que desde el punto de vista de la sociología jurídica adentrarnos en el escenario del proteccionismo del ejercicio del derecho de asociación sindical, la libertad sindical, así como de los directivos de la organización y su aplicación real en el campo laboral colombiano.

6. Cronograma de actividades

En la realización del presente proyecto se desarrollaron las siguientes etapas.

Etapas del planteamiento de la propuesta: en esta etapa se elige el tema a desarrollar, el protocolo de la propuesta junto a los componentes de la misma, con miras a estructurar y organizar el trabajo a desarrollar; para ello se invierte la primera y segunda semana.

Presentación de la propuesta de investigación: terminada la primera fase, se presenta la investigación ante la Coordinación de Investigaciones División de Ciencias Jurídicas y Políticas, con los elementos que la integran, con el propósito de que sea evaluada y se dictamine su viabilidad, así mismo que se designe el director de trabajo de grado, por parte de la universidad. Esta etapa se lleva a cabo entre la semana número tres y cuatro.

Revisión de la propuesta y de los objetivos: en esta etapa la directora de trabajo de grado asignada, revisa la propuesta de investigación, evalúa la pertinencia del problema y determina la razonabilidad de los objetivos propuestos, para lo cual sugiere cambios respecto de la pregunta de investigación, los verbos de los objetivos. Esto tiene un tiempo de desarrollo entre la semana cinco y seis.

Desarrollo de los objetivos: una vez realizadas las correcciones respecto de la propuesta de investigación se procede con el desarrollo de cada uno de los objetivos específicos planteados en la investigación con base en material de consulta hallado, los pronunciamientos judiciales y la normatividad vigente, a fin de desplegar el objetivo general, así como la revisión y corrección de los mismos. Para el desarrollo de los objetivos se emplea la semana siete, ocho y nueve.

Etapas de resultados: con los hallazgos identificados en el desarrollo de los objetivos se realizan observaciones que se pueden denominar como críticas al estado actual del problema

planteado y se procede con la proposición de posibles soluciones a la pregunta de investigación. Esta etapa se desarrolla en las semanas diez, once, doce y trece.

7. Presupuesto

El presente proyecto no tiene inversión de recursos económicos. Su ejecución es de una investigación cualitativa tal y como se describe en el acápite número tres de metodología.

8. Desarrollo de capítulos

Capítulo I.

8.1 El fuero sindical y el contrato de trabajo en la normatividad nacional

En este apartado se desarrollan estas dos figuras que son propias de la jurisdicción laboral, para lo cual es necesario hacer una observación respecto de su proceder en el sistema jurídico interno, por lo tanto, se estudia desde una connotación legal que está contenida en el Código Sustantivo del Trabajo, así como en la Constitución Política de Colombia.

8.1.1 El fuero sindical en la normatividad colombiana: Código Sustantivo del Trabajo

En Colombia el fuero sindical es la garantía de algunas prerrogativas que disfrutaban determinadas personas en virtud de su condición de representante sindical, como producto del ejercicio del derecho de asociación sindical.

Desde 1950, con la entrada en vigencia del Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 405, modificado por el Decreto 204 de 1957 se dispuso que:

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” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

Como quiera que el artículo citado, menciona que solo “algunos trabajadores” son los que gozan de la garantía mencionada, se debe destacar, que el artículo 406 ibidem señala que entre otros, los trabajadores sindicalizados que ostentan la calidad de directivos se encuentran aforados de acuerdo a lo indicado, por lo tanto, no podrá despedírseles, trasladárseles ni ser desmejorados en sus condiciones laborales, sin que intervenga autorización del juez laboral a solicitud del empleador y esto sin distinción de su forma de vinculación.

También vale la pena resaltar que el fuero sindical de trabajadores sindicalizados con cargos directivos tiene el mismo tiempo de duración del cargo, prorrogable por 6 meses más, quiere decir esto, que el fuero se encuentra limitado en el tiempo y cualquier trabajador que en razón a la modificación de sus condiciones labores que incluyan el cargo de directivo sindical no podrá gozar de esta garantía, así mismo, puede suceder con cualquier otra circunstancia que le quite la calidad de directivo sindical.

Ahora bien, el artículo 411 de la norma sustantiva señalada, dispone los casos de excepción en los que el empleador no necesita solicitar permiso de levantamiento de fuero ante el juez laboral, estos casos son: (1) cuando la terminación del contrato de trabajo se haya dado por la realización de la obra contratada, (2) por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, y (3) por mutuo consentimiento o por sentencia judicial. Lo que significa que, las dos primeras excepciones corresponden al tránsito habitual y natural de las actividades laborales, pero también se puede observar que en estas situaciones interviene la libertad y el arbitrio del empleador como parte

dominante y de subordinación, característica propia de las relaciones laborales. Por su parte, en la excepción tercera, se destacan dos aspectos, uno es la voluntad, tanto del trabajador directivo sindical como del empleador, y sobre esta no se realiza observación algún; en el segundo aspecto se presenta la intervención de un agente externo, la autoridad judicial, sobre lo que se presupone la existencia de un conflicto entre las partes.

8.1.2 El fuero Sindical en la normatividad colombiana: Constitución Política

El artículo 39 de la Constitución Política, dispone el derecho a asociación sindical a cualquier trabajador que quiera y puedan constituir sindicatos o asociaciones, sin la intervención del Estado y a su vez otorga la garantía de fuero sindical a los representantes o directivos que representen la organización sindical, de lo cual se difiere la calidad de rango constitucional que tiene la figura de fuero sindical y que en concordancia con la jerarquía normativa que rige el sistema jurídico nacional, su aplicación y efectividad debe ser principal y no subsidiaria respecto de las normas legales que regular el mismo aspecto. Adicionalmente en el mismo artículo se hace referencia a que la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se fundamenta en las normas legales y en los principios democráticos, razón por la que es necesario resaltar que uno de los principales enunciados normativos del sindicato viene siendo la libertad sindical, por lo tanto, los trabajadores sindicalizados que integran la estructura interna del sindicato, entre ellos los directivos, su postulación y permanencia debe sujetarse a la libertad.

Con base en lo anterior, es de gran importancia mencionar que la corte constitucional a través de la Sentencia C-797 de 2000 ha establecido que uno de los componentes de la libertad sindical implica “la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a

la libertad sindical” (sentencia C-797, 2000), lo que significa que los procedimientos establecidos por la ley, así como las decisiones de las autoridades judiciales que de alguna u otra forma toquen la estructura de la organización sindical, deben estar encaminadas a facilitar el cumplimiento el principio democrático de la libertad sindical.

8.1.3 El fuero Sindical en la normatividad colombiana: Derecho Internacional

En desarrollo del derecho de asociación sindical es necesario mencionar lo establecido por el artículo 53 de la carta política que refiere al bloque de constitucionalidad, en consecuencia, se destaca que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados del derecho laboral colectivo hacen parte de la legislación interna, como es el Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por su parte el Convenio 98 si bien es cierto no menciona de manera expresa el fuero sindical como una garantía de protección de los trabajadores sindicalizados, si dispone que todos los estados que hagan parte de este tratado, deben diseñar y establecer medidas adecuadas que garanticen la protección de todos los trabajadores a no ser despedidos o perjudicados dentro de su relación laboral, a causa de que afiliación sindical o su participación de las actividades sindicales, esto también como una medida de protección a que los trabajadores no sean discriminados como se ha indicado. Esto debe entenderse en concordancia con lo que la norma colombiana define como fuero sindical, por lo tanto, es válido afirmar que lo establecido por el artículo 1 del convenio referido corresponde con la figura de fuero sindical.

En similar sentido el Convenio 87 tampoco contempla la figura del fuero sindical, no obstante, en su artículo 3 menciona que las autoridades públicas de los estados miembro de la Organización Internacional del Trabajo, deberán abstenerse de realizar acciones tendientes a

limitar el derecho de asociación sindical o entorpecer el ejercicio legal del mismo, aspecto que también es definido por el artículo 39 de la Constitución Política mencionado anteriormente.

Conviene destacar que de lo mencionado, el fuero sindical es reconocido como derecho en el Código Sustantivo del Trabajo y como derecho fundamental por parte de la Constitución Política de Colombia, sin que se desarrolle por ley independiente como sucede con otros derechos fundamentales, por lo tanto el fuero sindical merece un tratamiento especial y su aplicación y protección debe ser preferente tal y como lo establece su naturaleza y jerarquía constitucional respecto de la aplicación legal del mismo.

8.1.4 Contrato de trabajo a término fijo en la normatividad colombiana

En Colombia y de acuerdo al artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo que clasifica el contrato de trabajo según el tiempo, se puede afirmar que existen dos tipos de contrato: 1) contrato a término definido, y 2) contrato a término indefinido. Sin embargo y para el desarrollo del presente trabajo se fijará atención exclusivamente en el contrato de a término definido.

Se encuentra entonces, que el artículo 46 ibidem establece que el contrato de trabajo a término fijo es aquel que debe constar por escrito, indicar la fecha de duración, que puede ser hasta por 3 años, quiere decir que un contrato de trabajo a término fijo se puede celebrar por un año, un mes, tres meses dos años pero que también podrá prorrogarse por un periodo igual al inicialmente pactado, estas prorrogas operaran de manera automática a menos que el empleador o trabajador comunique su intención de no continuar la relación laboral, aviso que debe hacerse por escrito con antelación a 30 días a que se cumpla la fecha de vigencia pactada.

Cuando se trate de un contrato a término fijo que se haya celebrado por un tiempo menor a un año, no podrá prorrogarse sino hasta por 3 periodos iguales o inferiores al inicialmente

pactado, no obstante, la sumatoria de las prórrogas no podrá exceder al equivalente de un año, es decir, que, si el contrato se pactó inicialmente por tres meses, se podrá prorrogar solo tres veces por tres meses, de existir una cuarta prórroga muta a un nuevo contrato con un tiempo no inferior a un año, y este igualmente se prorrogará en la forma ya indicada, en consecuencia la vigencia del contrato puede ser modificada mediante la renovación de manera indefinida sin que pierda su naturaleza y se convierta en contrato a término indefinido.

Por regla general en Colombia el contrato de trabajo es consensual, pues su contenido debe corresponder a la expresión de la voluntad del trabajador y del empleador, sin embargo, este contrato también es solemne, ya que, para que sea válido debe constar por escrito. Es bilateral porque deben existir los dos extremos contractuales trabajador y el empleador. Oneroso porque hay una contraprestación entre las partes y principal puesto que para su existencia no requiere de otro tipo de contrato.

Sumado a lo anterior se resalta que dicho contrato les da la posibilidad a las partes de tener el conocimiento anticipado de la duración de ejecución, pues, desde la firma del mismo, conocen la fecha de inicio y la fecha de terminación del contrato. Lo anterior da certeza de la estabilidad de la relación laboral, sin perjuicio de las causales de terminación diferentes a la ejecución del plazo, que establece el artículo 61 de Código Sustantivo del Trabajo, es así que la vinculación de trabajadores a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico.

*Capítulo II.***8.2 Sobre la protección a la estabilidad laboral reforzada de los directivos sindicales vinculados a través de contrato a término fijo, en sede constitucional.**

Teniendo claridad sobre la naturaleza jurídica del fuero sindical, cuya consecuencia resulta naturalmente en una estabilidad laboral reforzada a quienes gozan del derecho, es necesario destacar la forma en que ha sido abordado en sede constitucional, es decir a través del mecanismo de acción de tutela, que a lo largo de estos años se han venido resolviendo asuntos en los que se involucran trabajadores directivos sindicalizados que tienen contratos laborales a término fijo. En adelante se examinan los pronunciamientos de la Corte Constitucional de un lado y de otro de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral.

8.2.1 Fallos de la Corte Constitucional

La regla general establece que los conflictos litigiosos relacionados con la ejecución, terminación, declaración y demás sobre relaciones laborales son competencia del juez laboral ordinario, sin embargo, una vez agotado la jurisdicción laboral ordinaria, se puede acudir ante el juez de tula mediante el acción preventiva, subsidiaria y exclusiva para la protección de derechos fundamentales, la acción de tutela. Motivo por el que, los fallos proferidos por la corte constitucional como órgano colegiado de cierre de la jurisdicción constitucional, son asunto de interés en el presente trabajo de investigación, puesto que al tratarse de conflictos que involucren directivos sindicales vinculados por contratos laborales a término fijo, que se les ha terminado la relación por vencimiento del plazo inicialmente pactado y que son resueltos por el juez laboral con

fallos no favorables al reconocimiento del fuero sindical, lo hace meritorio para acudir a la acción de tutela, mencionada.

En primera medida se hace referencia a la posición sostenida en la Sentencia C-016 de 1998, ya que el contenido de la misma permite inferir la cooperación que se fijó sobre la protección efectiva de trabajadores vinculados a término fijo, señalando que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato. De igual manera, la manifestación de voluntad del empleador, no garantiza la efectividad del principio de estabilidad, sino que por el contrario elimina la "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, con independencia de que la fecha de terminación de la relación laboral es conocida por el trabajador justo en el momento en que inicia su relación laboral o en la firma de las condiciones del contrato. Esta situación impide la realización del principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos de la relación laboral. (Sentencia C-016, 1998).

El empleador al dar por terminado el contrato de trabajo, impide la renovación sucesiva de la relación laboral a término fijo, lo cual considera la Corte Constitucional que riñe con los mandatos de la Constitución, esto es específicamente, la estabilidad laboral, con independencia del nivel o jerarquía del trabajador, en consecuencia, la Corte considera que el contrato laboral a término fijo no debe darse por terminado, pese a la expiración del plazo inicialmente pactado, siempre que:

- Permanezca la materia de trabajo y las causas que lo originaron.
- El trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones.

Si bien, esta decisión no fue motivada de manera específica por la situación fáctica protagonizada por trabajadores directivos sindicalizados, ha mencionado la Corte en este fallo, que

la estabilidad laboral es producto del estudio de los factores antes mencionados, lo cual es razón suficiente para afirmar que estas medidas no deben escapar a fallos en los que se trata de un trabajador directivo sindical, además, esto se hace una camisa reforzada, en tratándose de una condición doblemente especial, como la que posee un trabajador directivo sindicalizado, que se ha vinculado mediante contrato a término fijo, que a la luz del derecho constitucional y específicamente del artículo 39 de la Constitución, esto es, que se garantice el derecho fundamental de fuero sindical como instrumento de una estabilidad laboral, pero en este caso sería una estabilidad laboral reforzada.

Como consecuencia de lo anterior, es de gran importancia destacar que la sentencia citada es aplicable en el presente estudio toda vez que desarrolla la estabilidad laboral a partir del contrato de trabajo a término fijo, lo cual es un punto de fricción en esta investigación, y como ya se mencionó, los parámetros de estudio para continuar la relación laboral son aplicables sin distinción de la condición sindical o no del trabajador. aspecto que como veremos a continuación no se ha conservado ni respetado en las providencias que la misma corporación y otros jueces constitucionales, han establecido en casos, en los que se ha dirimido conflictos de contratos laborales a término fijo de directivos sindicalizados.

En la Sentencia T- 116 de 2009 que acopio los expedientes T-2008244, T-2063077, T-2065243 fallados por las Salas de Casación Laboral y Penal de la Corte Suprema de Justicia, a los que se presentó acción de tutela contra sentencias judiciales que resolvieron la acción especial de fuero sindical de tres directivos sindicales contratados a término fijo contra la Federación de Cafeteros, cuyos casos son conocidos en sede de revisión por la Corte Constitucional. En contexto, los accionantes que presentaron la acción de tutela contra las sentencias judiciales proferidas por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, solicitaron el amparo al debido proceso, principio

de favorabilidad, derecho de asociación sindical y de negociación colectiva, argumentando su presunta vulneración, al considerar que los fallos de la corporación, que negaron las pretensiones de la demanda especial de fuero sindical configuraron, vía de hecho.

En la precitada sentencia, la corte constitucional fijó el problema jurídico en determinar la procedencia excepcional de la acción de tutela como mecanismo idóneo para cuestionar las decisiones judiciales proferidas en segunda instancia y en ese argumento básicamente se centró la obiter dicta de la sentencia, además en reconocer que las decisiones proferidas por el tribunal no eran arbitrarias ni alejadas de la lógica jurídica. Ahora, respecto al fuero sindical insistió en lo sostenido por tribunales y la sala laboral de la corte suprema de justicia, respecto a que el reintegro en los contratos a término fijo en virtud de la garantía foral 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" (Sentencia T-116, 2009).

En esa misma postura esta corporación se pronunció en Sentencia T -592 de 2009, que al igual que la anteriormente, refiere de manera directa el objeto de la presente investigación, esto es, la estabilidad laboral reforzada de los directivos sindicales vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo. Es esta oportunidad, la guardiana de la constitución política, precisó las mismas consideraciones de la Sentencia T-116 de 2009, es decir, dejando claro que la jurisprudencia sostiene que, cuando el contrato laboral a término fijo celebrado con trabajador aforado concluye por vencimiento del plazo, no es necesaria la calificación judicial previa y, en consecuencia, en viable la terminación de contrato por causa objetiva de vencimiento del plazo contractual.

8.2.2 fallos de la corte suprema de justicia en sede de tutela

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, también ha resuelto controversias respecto al tema de investigación, esto, por las tutelas que presentan contra sentencias judiciales proferidas por los Tribunales Superiores en Sala Laboral, veamos:

En sentencia de tutela proferida por la Sala de Casación Laboral con radicado STL760-2016 del 26 de enero de 2016, que resolvió acción de tutela contra providencia judicial por error de hecho, violación al debido proceso, seguridad jurídica, derecho de asociación y negociación colectiva, lo cual se resolvió señalando que el tribunal hizo bien al no acceder las pretensiones de la demanda en tanto que la terminación del contrato se dio por el cumplimiento de la vigencia del mismo, al tratarse de un contrato a término fijo, además porque por disposición legal su terminación no requiere previa calificación judicial y por ende de ninguna forma se vulnera el derecho de asociación aducido en la acción de tutela, sin mencionar a mayor profundidad la situación de estabilidad reforzada por fuero sindical y sin abordar los supuestos de permanencia de la relación laboral que ha establecido la Corte Constitucional, para contratos de término fijo.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en esta oportunidad considera que la sentencia atacada por medio de acción de tutela por violación al debido proceso, vulneración del derecho a libertad de asociación sindical, la igualdad y seguridad jurídica, que se resolvió por medio de providencia con radicado STL10748-2015 del 11 de agosto de 2015, considerando el criterio objetivo de terminación del contrato de trabajo a término fijo, es decir, la expiración de la vigencia del mismo, trayendo a colación lo argumentado por el tribunal que conoció de prima facie, desconociendo el fuero sindical, con base en:

De lo anterior se desprende que el contrato terminó por expiración del plazo pactado, a las voces del literal c) del artículo 61 del CST y en consecuencia, no se requería autorización

judicial alguna para proceder a terminarlo porque no hubo despido sino un modo legal de terminación del contrato, como bien lo señaló el apoderado apelante, la garantía de fuero sindical tiene como finalidad evitar que el trabajador sea despedido, desmejorado en sus condiciones laborales o traslado, y en el presente caso a la luz de los preceptos legales no ocurrió un despido, sino, se reitera, una terminación legal del contrato a término fijo, puesto que así lo ha dispuesto el legislador, cosa diferente acontecería, si la actora hubiere sido desvinculada durante el lapso en que se encontraba vigente el contrato a término fijo, ya que durante ese período si se encontraba cobijada por el fuero sindical. (Sentencia STL10748, 2015, pág. 8).Subrayado fuera de texto.

Cómo es posible observar, tanto la Corte Suprema como el Tribunal de conocimiento en tutela avizoran que no se trata de un despido, motivo por el que no se supone violación a los derechos invocados por el tutelante, sino por el contrario la cesación laboral, es producto del cumplimiento del plazo contractual, por lo tanto es un resultado natural tanto de la dinámica contractual, como de las relaciones laborales con base contratos a término fijo, con ausencia de análisis sobre la figura de estabilidad laboral, así como tampoco de la estabilidad producto del fuero sindical.

Así mismo, tenemos que en la Sentencia STL12298-2021 del 15 de septiembre de 2021 que resuelve la acción de tutela contra providencia judicial, dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, mediante la cual se resolvió la acción especial de fuero sindical instaurada, con ocasión a la terminación del contrato de trabajo a término fijo del accionante, siendo este directivo sindical. En esta providencia la corte señala que la sentencia cuestionada no es arbitraria, en la medida que el tribunal decidió con base en la jurisprudencia y normas aplicables al caso y su decisión fue razonable al determinar que la relación laboral estaba

regida por un contrato laboral a término fijo y por ende la terminación obedeció al fenecimiento de plazo pactado en el contrato. Además, argumenta la Corte, que no se trató de un despido y por ende no necesitaba permiso de la autoridad judicial (Sentencia STL12298, 2021).

Así las cosas, como se observa en las sentencias citadas, las cortes han construido una línea jurisprudencial respecto de la terminación de contrato de trabajo a término fijo, de un directivos sindicales, estableciendo que en los casos en los que el empleador determina de manera deliberada no continuar con la relación de trabajo, obedece única y exclusivamente al cumplimiento del plazo del contrato suscrito, esto sin ni siquiera mencionar como obiter dicta la situación del trabajador sindicalizado, ni mucho menos el derecho de estabilidad laboral reforzada por fuero sindical, en consecuencia, esta línea jurisprudencial fomenta y promueve tendencias que debilitan las organizaciones sindicales, puesto que el sujeto al que se le da por terminada la relación laboral, no es un trabajador más, sin incidencia específica en la organización sindical, sino que se trata de un directivo, quien hace parte importante de la estructura del sindicato, lo cual implica perse, atacar al sindicato.

Por lo anterior, vale la pena resaltar, que las decisiones de las Cortes en el contexto descrito, constituyen prácticas antisindicalistas, y sobre todo que promueven la eliminación pasiva de las garantías sindicales bajo la justificación sin mayor discusión y análisis que la terminación del contrato a término fijo, en el que prevalece la facultad del empleador de prescindir de los servicios laborales de un directivo sindical, cuando fenece el término del contrato, anteponiendo este argumento a la constitucionalidad y supremacía de la garantía del fuero sindical.

*Capítulo III.***8.3 La estabilidad laboral como derecho fundamental de los trabajadores con fuero sindical vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo.**

Tal como se ha venido hilando a lo largo de la investigación al señalar que la garantía constitucional de fuero sindical, es una prerrogativa propia de la materialización del estado social de derecho, y que su nivel de protección, eficacia y efectividad deber igual al de los demás derechos fundamentales consagrados en la constitución y ampliamente abordados por la corte constitucional.

En tratándose de un derecho fundamental, la estabilidad laboral reforzada por fuero sindical, prevalecer su jerarquía constitucional por encima de las disposiciones legales, pues así se mencionó en el primer capítulo de la presente investigación, no obstante, en el segundo capítulo se muestra que la realidad de la aplicación de este derecho en Colombia es completamente diferente, puesto que se ha tratado como una disposición plenamente legal que puede ser desplazada por las formalidades que ofrece los términos en el derecho, tanto es así que los diferentes jueces constitucionales fallan o deciden dando prioridad al derecho legal que establece la causal objetiva de la terminación de los contratos laborales a término fijo de directivos sindicales con base en el vencimiento de la fecha de terminación y como se ha mencionado, sobreponiendo el principio de la primacía de la realidad sobre la forma.

En mérito de lo expuesto se hace indispensable establecer que la estabilidad laboral reforzada es procedente cuando:

- cuando el trabajador se encuentra afectado en razón a su condición de salud
- el trabajador es mujer embarazada o en periodo de lactancia

- cuando el trabajador pertenece a la organización sindical (fuero sindical de fundadores, Directivos, Circunstancial)

Por lo que se explicará la forma en cómo se garantiza cada uno de estos fueros, para ello es necesario traer a colación lo establecido por la jurisprudencia.

8.3.1. Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud

Cuando se trata de un trabajador que se encuentra afectado en su salud física o mental y existe un diagnóstico médico que así lo acredita, sólo basta la exhibición de este y que se ponga en conocimiento del empleador, para que sea procedente la estabilidad laboral reforzada, es decir, que no sea despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, en razón a su condición de salud. En estos casos, es el empleador quien debe demostrar que la terminación de la relación de trabajo obedece a causa diferente a la salud del empleado, tanto es así que, para situaciones en donde el trabajador ha sido vinculado mediante contrato a término fijo, los jueces deciden con observancia en la garantía del fuero por salud, declarando la estabilidad laboral reforzada

En razón de lo indicado, se trae a colación, la Sentencia T-052 de 2020 de fecha trece de febrero de 2020, proferida por la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, en la revisión de la Sentencia T-7.441.401 y T-7.448.222, decisiones judiciales relacionadas con las acciones de tutela en las que se solicitó la protección a derechos fundamentales de estabilidad laboral reforzada, entre otros, al ser vulnerados en razón de la terminación de su contrato por obra, sin tener en cuenta la situación de debilidad manifiesta por la condición de salud de los accionantes, sin que en ningún de los casos, en primera y segunda instancia, el juez de tutela hubiere tutelado los derechos fundamentales invocados, por considerar que el asunto competía a la jurisdicción ordinaria laboral.

Sin embargo, al ser conocidos los casos por la corte constitucional en sede de revisión, decide revocar los fallos y en lugar conceder el amparo de los derechos fundamentales alegados, para lo que analizó la estabilidad laboral reforzada y dispuso que:

La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de *debilidad manifiesta*, dando lugar a la denominada *estabilidad laboral reforzada* que consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido...

Ha precisado este Tribunal que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y las madres cabeza de familia (Sentencia T-052, 2020).(Subrayado fuera del texto original)

La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución. (Sentencia T-052, 2020).

8.3.2 Estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad o en estado de lactancia

Sobre la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad o en estado de lactancia se debe resaltar que ha tenido un amplio desarrollo por la Corte Constitucional, puesto que de acuerdo a cada situación fáctica, según al tipo de vinculación, dependiendo si el empleador conoce o no, la concisión de gravidez de la trabajadora, ha orientado esta corporación la forma en la que se debe o no aplicar el derecho de estabilidad laboral reforzada, sin embargo, sólo se mencionará el supuesto de los contratos a término fijo, pues este es de interés para el desarrollo de esta investigación.

al respecto la corte constitucional en sentencia SU-075 de 2018 ha fijado los siguientes supuestos:

1. Cuando el trabajador conoce el estado de gravidez o de lactancia de la trabajadora

...

b) Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.

2. Cuando el empleador no conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse tres escenarios:

...

c) Que la desvinculación se produzca una vez vencido el contrato y que dicha circunstancia se invoque como una justa causa: En este caso la protección consistiría, como mínimo, en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término

fijo no desaparecieron, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Tampoco procede en este supuesto el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado. (Sentencia SU075, 2018)

Entonces, como es posible observar la corte considera que, para el primer caso, es decir, que cuando el inspector del trabajo ha constatado la subsistencia de las causas que dieron origen al contrato de término fijo, procede la estabilidad laboral reforzada en las trabajadoras con estado de gravedad. Y en la segunda situación, el derecho de la estabilidad laboral reforzada nuevamente depende de la subsistencia de las causas que dieron origen al contrato laboral, pero ya no, porque el inspector de trabajo así lo ha identificado, sino que la prerrogativa puede ser ordenada por el juez de tutela.

8.3.3 Estabilidad laboral reforzada por fuero sindical

Ahora bien, y en cuanto al fuero sindical, encontramos un caso en donde se resolvió un proceso especial de fuero sindical- acción de reintegro, presentada por un miembro de la Junta Subdirectiva de Sinaltrabimbo seccional Cali, vinculado mediante contrato a término indefinido por Bimbo Colombia S.A y esta última decide dar por terminado su contrato sin justa causa, en primera instancia el caso fue de conocimiento del Juez Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, quien mediante sentencia de 6 de febrero de 2020 desestimó las pretensiones de la demanda, por lo que en sentencia de segunda instancia de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali decidió el recurso de apelación y revocó la sentencia del A quo y en su lugar ordenó el reintegro al cargo que desempeñaba el trabajador, no obstante el accionado presentó acción de tutela contra esta decisión.

De este modo, interviene la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que mediante Sentencia STL6801-2023 de fecha 14 de junio de 2023, decide la acción de tutela y analiza la decisión censurada, considerando que el fallo del Tribunal no fue caprichoso, ni lesivo de las garantías invocadas (debido proceso, acceso a la administración de justicia e igualdad), sino por lo contrario, la Sala Laboral consideró que el colegiado evaluó las pruebas conforme a la sana crítica y fundó argumentos razonables que acreditaban indicios, de que el despido del trabajador era en razón a prácticas discriminatorias y conducta antisindicalista, al darse la terminación del contrato laboral a término indefinido sin justa causa.

La decisión de la corte estuvo basada en el pronunciamiento del tribunal quien realizó una aplicación directa de la ley, tras considerar la aplicación el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo que regula el fuero sindical, adicionalmente se apoyó en lo dispuesto por el Convenio 98 de la OIT, al respecto y que como medida de ello, la carga probatoria recae sobre el patrono quién debe demostrar que la terminación de la relación laboral obedece a causas distintas a la condición de pertenencia al sindicato . Adicionalmente, se resalta de los argumentos de la corte que al tratarse de trabajadores con fuero sindical siempre se deben presentar dos pretensiones, la primera el reintegro del trabajador por estabilidad laboral reforzada con base en el fuero sindical, esta solicitud la realiza el trabajador, y la segunda que es presentada por aparte del empleador que corresponde al levantamiento del fuero sindical.

Lo anterior permite establecer que cuando existe un trabajador directivo aforado por la pertenencia al sindicato, el empleador para terminar su relación laboral debe acudir de manera previa, a la figura del levantamiento del fuero como requisito sine qua non con el fin de asegurar la motivación correcta, adecuada y legal de la terminación del contrato, que para el caso de los contratos a término fijo corresponda, como ya se ha mencionado, a que de una parte no subsistan

las causas que dieron origen a la relación laboral, o la otra, que el trabajador no haya cumplido con sus obligaciones laborales de manera adecuada. Pues, estas medidas constituyen garantías tendientes a proteger el derecho fundamental de asociación sindical, fuero sindical y en últimas los derechos individuales del trabajador, que es quien permite que se desarrollen los derechos colectivos, con su participación en la organización sindical.

Como se ha visto, la estabilidad laboral reforzada ha sido desarrollada de acuerdo a cada fuero, por lo que se hace indispensable afirmar que para el caso del fuero sindical de directivos contratados a término existen poco desarrollo y hasta es viable insistir en que los jueces de las altas cortes se han cohibido de profundizar en la forma adecuada en que se debe conceder o negar la permanencia de la relación de trabajo de los directivos sindicalizados y especialmente, cuando estos se encuentran contratados mediante acuerdos a término fijo. Estas afirmaciones se realizan con base en el estudio que se ha realizado y como ejemplo, nuevamente se trae a consideración que la Corte Constitucional ha definido todo un lineamiento respecto a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad y lactancia, indicando con claridad, cómo deben proceder los jueces, las autoridades administrativas del trabajo y los patronos, cuando la empleada es una mujer con estas condiciones y se encuentra vinculada a término fijo.

Sumado a lo anterior y no con menos detalle a definido que cuando se trata del fuero de salud, basta con la exhibición del diagnóstico o la incapacidad por las condiciones de salud para que el empleador, se encuentre obligado a mantener la relación laboral o al reintegro, con el pago del salario y las prestaciones de seguridad social dejadas de percibir, si fuese el caso, estas situaciones no se encuentran descritas en la norma, sin embargo los jueces ha orientado el proceder de los actores en las relaciones de trabajo, mediante jurisprudencia, sin embargo y como se ha referido, no ha sido el caso del fuero sindical en directivos con contratos a término fijo.

Actualmente, los empleadores están habilitados por la ley, artículo 61 del CST, para dar por terminada la relación laboral con directivos sindicalizado, vinculados por medio de contratos a término fijo, bajo la condición de la expiración del plazo fijado en el acuerdo de voluntades, esta habilitación no requiere mayores formalidades, ni autorización de autoridades administrativas laborales, ni judiciales, es decir, no hay control de validación de las verdaderas causas de la terminación del contrato, porque si bien no es posible establecer que todos los casos tengan intenciones antisindicalistas, en la mayoría de las situaciones, las causas que dieron origen a la contratación subsisten, por lo tanto el empleador continúa necesitando de las labores desempeñadas por el directivo sindical desvinculado por el factor tiempo y opta por reemplazarlo con un trabajador nuevo, no sindicalizado.

En sentido de lo anterior, surge el interrogante ¿acaso la estabilidad laboral de un directivo con fuero sindical vinculado mediante contrato a término fijo, no tiene el mismo valor como derecho fundamental que la que proviene de los demás fueros? Para responder este interrogante, debe tenerse en cuenta que ni la ley ni las autoridades judiciales han establecido diferencia expresa frente al derecho de estabilidad laboral reforzada con relación a los fueros, en tanto se advierte la necesidad de un cambio realizado por el legislador de una parte, y por el otro de mayor profundamente en el análisis y resolución de casos, como el que ocupa la presente investigación tanto de los jueces ordinarios laborales, como en sede de derecho constitucional.

En ese orden de ideas, el derecho fundamental de fuero sindical garantizado por medio de la estabilidad laboral reforzada debe aplicarse y materializarse por parte del operador judicial, sin distinción en el modo de contratación utilizado por el empleador, de lo contrario, lo que se está promoviendo es una cultura antisindicalista y permisiva de actos discriminatorios de los directivos sindicalizado vinculados término fijo, que a largo plazo tendrá como resultado, mayores

contrataciones a término fijo como mecanismo preventivo de los empleadores para impedir la formalización, ejecución y dirección de los sindicatos.

9. Conclusiones

De manera concreta y de acuerdo al análisis expuesto a lo largo de la investigación se deja de presente que el fuero sindical es reconocido en el marco jurídico constitucional y legal como la garantía de la que gozan algunos trabajadores, entre ellos, quienes hacen parte de la junta directiva de un sindicato y ejercen la representación de los intereses de quienes hacen parte de la organización sindical. Significa entonces que la condición de directivo sindical denota una protección especial por parte del Estado en cumplimiento a lo dispuesto por la carta política y como premisa fundamental de un Estado Social de Derecho. Desde esta perspectiva se constituye el deber ser de la garantía del fuero sindical, sin embargo, ese deber ser queda solo en el papel, pues en la vida práctica este derecho fundamental ha sido y sigue siendo fraccionado y se le ha dado un tratamiento desproporcionado en comparación con los demás fueros.

De acuerdo al tratamiento que le ha dado la jurisprudencia a la estabilidad laboral reforzada por fuero sindical, se concluye que para los jueces es como si existieran dos tipos de directivos sindicales, discriminados de acuerdo al tipo de vinculación, 1) el que es contratado a término indefinido, que goza de plena garantía del fuero sindical y a quien el juez laboral o constitucional le concede la estabilizador laboral reforzada cuando el empleador decide finalizar el vínculo contractual laboral; 2) el que es vinculado a través de contrato a término fijo, que cuenta con una protección inocua, que no es reconocida ni por la ley, ni por los jueces, pese a que el legislador primario o constitucional, así como tampoco el legal, realizaron distinción en la aplicación del fuero con relación al tipo de vinculación del directivo sindical.

Para apuntalar este argumento, tal como se ha demostrado en el desarrollo de los capítulos abordados en este trabajo de investigación, los jueces y sobre todo los magistrados de los Tribunales, de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia, han considerado que, cuando la voluntad del empleador ha sido no renovar el contrato al directivo sindical, bajo la premisa de expiración del plazo inicialmente pactado, no es necesaria autorización judicial previa, pues según su postura, la expiración del plazo pactado en el contrato, es una de las formas legales de terminación del mismo, que corresponde a una causal objetiva. Lo que significa que, la garantía constitucional de fuero sindical o protección especial que debería garantizarse al directivo sindical, pasa a segundo plano, es decir, sobreponen una norma de carácter legal y formal por encima de una garantía sustancial y de rango constitucional, con fundamento en los principios del Estado Social de Derecho.

De ahí que es evidente una fricción entre la norma entre el derecho reconocido como fundamental en la constitución y el presupuesto legal establecido en el artículo 405 del CST que habilita al empleador a la terminación del contrato a término fijo en virtud de la expiración del plazo, sin mayor desarrollo sobre el control de la autoridad judicial o administrativa y los casos particulares en los que deba proceder esta causal, que bajo toda circunstancia debe establecerse como una causal excepcional y no como una regla general, tal y como se viene aplicando en la actualidad.

Por lo anterior, se concluye que el fuero sindical no surte sus efectos de estabilidad laboral reforzada en los trabajadores sindicalizados que se vinculan por medio de contratos a término fijo, puesto que a pesar de encontrarse aforados la autoridad judicial tanto de la jurisdicción ordinaria laboral como en sede de acción de tutela, fallan dando prioridad a lo dispuesto por una ley que desnaturaliza y desconoce la preferencia y supremacía de las disposiciones constitucionales,

quitando peso a los fines que constituyen el fuero sindical como derecho fundamental sin distinción del tipo de contrato.

Para la solución del problema encontrado en la presente investigación se propone un proyecto de ley por el cual se modifiquen el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo y se establezcan otras disposiciones en materia de fuero sindical de los directivos aforados vinculados mediante contrato a término fijo. Que sería:

Proyecto de ley No _____

Por medio de la cual se modifica el artículo 411 del Código Sustantivo de Trabajo y se dictan normas sobre fuero sindical

El Congreso de Colombia

Decreta:

Artículo 1º: Se adicionan los siguientes párrafos al artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo, que quedará así:

Artículo 411. Terminación del contrato sin previa calificación judicial. 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.

Parágrafo 1: excepciones. En tratándose de aforados vinculados a término fijo, el empleador deberá obtener, en todos los casos, autorización judicial para la terminación del contrato, y el juez deberá examinar los siguientes aspectos:

- validar la subsistencia de las causas que dieron origen a la relación laboral
- verificar que el trabajador sindical haya cumplido sus obligaciones a cabalidad.

Parágrafo 2: si el juez encuentra que aún subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y que el trabajador ha cumplido a cabalidad con sus obligaciones negará el levantamiento del fuero, y en consecuencia ordenará la continuidad de la relación laboral, de lo contrario podrá proceder con el levantamiento del fuero sindical del trabajador directivo.

Referencias

- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). *Secretaria del Senado*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr013.html#405
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2021,15 de septiembre). Sentencia STL12298 Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1IMjB06kiQ-tF_gej2Lt-_gxExPBfYx_y/view
- Corte Suprema de Justicia.(2017,15 de noviembre). Sentencia STL19630 Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1FJL22fvwZGhTScUy9bghwBc1ppeMWaJ1/view?usp=sharing>
- Corte Constitucional de Colombia.(1998, 04 de febrero). Sentencia C-016 Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-016-98.htm>
- Corte Constitucional de Colombia.(2000, 5 de abril). Sentencia C-381.Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-381-00.htm#:~:text=C%2D381%2D00%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=La%20garant%C3%ADa%20foral%20busca%20impedir,Carta%20reconoce%20a%20los%20sindicatos>
- Corte Constitucional Sentencia. (1992, 13 de agosto). Sentencia C-479. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/c-479-92.htm>
- Corte Constitucional de Colombia.(2000, 29 de junio). Sentencia C-797 Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-797-00.htm>
- Corte Suprema de Justicia.(2015,11 de agosto). Sentencia STL10748. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1vRJdBMU8Q4NjaKHbK4wc4JHicIZRCT3K/view>

Corte Constitucional de Colombia.(2000,16 de agosto). Sentencia SU -1067 Obtenido de [https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/SU1067-](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/SU1067-00.htm#:~:text=La%20facultad%20patronal%20de%20terminar,misma%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20sindical)

[00.htm#:~:text=La%20facultad%20patronal%20de%20terminar,misma%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20sindical](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/SU1067-00.htm#:~:text=La%20facultad%20patronal%20de%20terminar,misma%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20sindical)

Corte Constitucional de Colombia.(2018, 24 de julio). Sentencia SU075 Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU075-18.htm>

Corte Constitucional de Colombia.(2020,13 de febrero). Sentencia T-052 Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-052-20.htm>

Corte Constitucional de Colombia.(2009, 26 de febrero). Sentencia T-116 Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-116-09.htm>

Corte Constitucional de colombia.(2010,15 de junio). Sentencia T-449 Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-449-10.htm>

Ferrajoli, L. (2021,agosto). Concepciones Diversas sobre Derechos Humanos: Garantismo vs. Deliberativismo. *Catedra de Derechos Humanos: Reflexiones contemporáneas sobre la persona y su sociedad*. Mexico. Obtenido de https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-09/Catedra%20de%20DH_Digital.pdf

Giraldo, J. A. (2012). *Metodología y técnica de la Investigación Jurídica*. Universidad de Ibagué.

Hernández, V. F. (2004). *El Sindicalismo en Colombia*. Obtenido de <http://simatol.org/wp-content/uploads/2018/02/TESIS29.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio 111*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

Rosado Duque, J. B. (2005). *Biblioteca Clacso*. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101109025430/4duque.pdf>

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga - Sala laboral. (2022, 28 de febrero) Sentencia Radicado 68.001.31.05.006.2021.00126.01. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1WQFwcOquw6vukaxMroajO5cv38Jddudh/view>

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga- Sala Laboral, (2021, 03 de diciembre). Sentencia radicado 68001.31.05.002.2021.00077.01. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1PWHjHKsCW1Ud8Ebm6oJghkpIpOITMpja/view?usp=sharing>