

**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL  
DE BOGOTÁ D.C.  
SALA LABORAL.**

**MAGISTRADO PONENTE: DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN.**

**PROCESO DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINTEGRO – PROMOVIDO POR DANNIS DARIO MENDOZA PEÑALOZA CONTRA LA COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A (RAD. 19 2019 00492 01). -**

En Bogotá D.C., a los veintitrés (23) días del mes de agosto del año dos mil veintitrés (2023), estando reunida la Sala de Decisión procede a dictar la siguiente,

**SENTENCIA**

**DANNIS DARIO MENDOZA PEÑALOZA**, por conducto de apoderado judicial, formuló demanda en contra de **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A**, solicitando se declare que entre el demandante y la demandada **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, existe una relación laboral mediada por un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1° de julio del años 2015, por lo que le es aplicable en todas sus partes la convención colectiva de trabajo, suscrita entre la compañía demandada y SINTRAVALORES, por lo tanto se declare que el demandante se encontraba amparado por el Fuero Sindical al momento de su despido -15 de mayo del 2019- y en virtud de ello, se declare que es ilegal e inexistente porque no existió orden del juez de trabajo para ello, en consecuencia se ordene el reintegro al cargo que desempeñaba u otro de similares o mejores condiciones laborales y salariales, junto con los salarios y demás prestaciones legales dejadas de percibir entre la fecha del despido y aquella en la que opere el reintegro, y las costas del proceso (Archivo 01 expediente digital, págs. 9 y 10).

Como fundamento de sus pretensiones narró los hechos que a continuación se resumen así (Archivo 01, fls. 6 a 9, expediente digital):

- THOMAS GREG & SONS TRANSPORTADORA DE VALORES S.A., cambio su nombre por el de “THOMAS PROSEGUR S.A.” y luego al de la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.
- Prestó sus servicios a la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., desde el 01 de julio del 2015 hasta el 15 de mayo de 2019, desempeñando el cargo de Celador, en la ciudad de Riohacha Guajira.
- Al servicio de la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES – PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., devengaba un salario promedio mensual de \$3'426.331, para el momento del despido.
- Durante la relación laboral la demandada:
  - o Lo dotó de uniformes con las insignias de la Compañía que permitía a los clientes reconocerlo como trabajador de la transportadora de valores.
  - o Lo dotó con un carné de la Compañía que también permitía su identificación como trabajador de esta.
  - o Lo dotó con armas de propiedad de la Compañía para protección personal y de los valores transportados para sus clientes.
- Fue contratado de manera aparente, mediante un intermediario llamado EMPOSER LTDA, con el objetivo de desarrollar actividades propias del objeto social de la empresa demandada.
- La Compañía Transportadora de Valores PROSEGUR de Colombia S.A., capacitó, supervisó, dirigió dio órdenes al demandante y le impuso horarios durante la vigencia de la relación laboral.
- Tanto la compañía transportadora de valores PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. y la empresa EMPOSER LTDA., son empresas de un mismo grupo empresarial llamado grupo Thomas Greg & Sons.

- Entre las empresas previamente citadas, hay suscrito un contrato para el suministro del personal, así como comparten la similitud en el objeto social al ser ambas compañías dedicadas al servicio de vigilancia fija y móvil, servicio de escolta de valores y actividades de seguridad privada.
- La empresa EMPOSER LTDA., no es una entidad autorizada para el suministro de personal en misión para otras compañías.
- En la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES – PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., existe el sindicato de trabajadores de dicha compañía denominado SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A “SINTRAVALORES” y desde el 04 de febrero del 2018 el demandante se encuentra afiliado a este.
- Las cláusulas de la convención colectiva de trabajo ya mencionada, están integradas al contrato de trabajo del demandante.
- La cláusula quinta de dicha convención colectiva del trabajo establece que:

*“Todos los trabajadores que entren a prestar sus servicios a THOMAS PROSEGUR S.A. (hoy COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES – PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.), tendrán contrato de trabajo con la empresa a término indefinido. (...)”*
- El contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre el demandante y la compañía demandada se encuentra conforme a la disposición de la cláusula quinta citada en el hecho anterior
- La Junta Directiva del Sindicato SINTRAVALORES, de común acuerdo eligió al señor MENDOZA PEÑALOZA, como miembro de la Comisión de Reclamos de dicha entidad Sindical en Riohacha, conforme a lo establecido en el artículo 9 de la Convención Colectiva de Trabajo 2008-2009.
- El 05 de febrero del 2018, el sindicato SINTRAVALORES, notifica a la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., de la citada designación del demandante, como miembro de la Comisión de Reclamos de Riohacha.

- Se encuentra amparado por los beneficios del fuero sindical que derivan del literal D artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo.
- El 15 de mayo de 2019, la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., termina unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo con el demandante.
- Se realizó un despido ilegal toda vez que no existió previa autorización del Juez del Trabajo para despedirlo.

La demanda fue admitida mediante auto del 25 de julio de 2019 (Archivo “03AutoAdmisorio.pdf”, expediente digital).

Una vez surtido el trámite procesal e integrada la Litis en la audiencia pública especial<sup>1</sup>, celebrada el 02 de diciembre de 2022, la apoderada de la traída a juicio contestó la demanda<sup>2</sup>, en cuanto a los hechos<sup>3</sup>, acepta como ciertos los hechos 10, 11, 13 y 19; negando los contenidos en los numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 14, 15,16, 17, 20, 21 y 22; y no constarle los hechos 12 y 18; oponiéndose a todas y cada una de las declaraciones y condenas. Asimismo, propuso como excepción previa<sup>4</sup> la de prescripción y como excepciones de fondo<sup>5</sup>: transacción y cosa juzgada, compensación e inexistencia del sindicato Mayoritario de Colombia S.A., buena fe.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. -SINTRAVALORES, pese a ser notificado de la demanda especial de Fuero sindical, guardo silencio, ni hubo asistencia por parte del Representante Legal y solamente, acuso recibo de la notificación. (Archivo, “07RespuestaNotificacionSindicato.pdf”, expediente digital)

La demanda se tuvo por contestada<sup>6</sup> y surtido el trámite procesal correspondiente, la Juez Diecinueve Laboral del Circuito de Bogotá, profirió sentencia el 04 de agosto de 2023, en la que resolvió<sup>7</sup>:

<sup>1</sup> Celebrada el 02 de diciembre de 2022, Archivo “10GrabacionAudiencia.mp4”, expediente digital

<sup>2</sup> Archivo “10GrabacionAudiencia.mp4”, expediente digital, record: 03:54.

<sup>3</sup> Archivo “10GrabacionAudiencia.mp4”, expediente digital, record: 04:01.

<sup>4</sup> Archivo “10GrabacionAudiencia.mp4”, expediente digital, record:58:03

<sup>5</sup> Archivo “10GrabacionAudiencia.mp4”, expediente digital, record:59:04

<sup>6</sup> Archivo “10GrabacionAudiencia.mp4”, expediente digital, record:1:03:07

**“PRIMERO: ABSOLVER** a la demandada **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A** con Nit. 860006537-0, de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor **DANNIS DARÍO MENDOZA PEÑALOSA**, identificado con la Cédula número 84.094.793, con lo dispuesto en la parte, motiva la presente sentencia.

**SEGUNDO: DECLARAR** probada parcialmente la excepción de cosa juzgada y probada en su integridad, la inaplicabilidad de la Convención colectiva suscrita entre **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** y sindicato **SINTRAVALORES**.

**TERCERO: CONDENAR** en costas al demandante en favor de la demandada, se ordena que estas sean tasadas por la secretaría del despacho.

**CUARTO:** Si no es apelada la presente decisión, se remite el expediente, al Honorable Tribunal Superior de Bogotá, Sala laboral, a fin de que allí se surta el grado jurisdiccional de **CONSULTA**”

Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, en los siguientes términos (Archivo “17GrabacionAudiencia.mp4”, récord: 28:19):

*Señora juez, yo tengo el recurso de apelación a la sentencia que se acaba de proferir, el cual paso a sustentar de la siguiente manera.*

*Primero fijaré el alcance que pretendo con este recurso, segundo, haré un esbozo de lo que considero que el despacho ha tenido como fundamentos para negar las pretensiones y en tercer lugar mostraré mi inconformidad con los raciocinios a los que el despacho llega en razón a que constituyen el sustento de mi apelación por no encontrarme de acuerdo con la sentencia proferida.*

*Pretendo con este recurso, señora juez, que se revoque en su totalidad la sentencia de condena en costas de primera y segunda instancia, a la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., y en el reemplazo de la sentencia que se revoque, determinar que mi poderdante, era una persona con un contrato de trabajo a término indefinido, que era una persona a la que le aplicaba la Convención colectiva y por estar aforado, debe de ser reintegrado y pagado su salario y prestaciones del momento, del despido hasta el momento en que se tenga el reintegro, que son exactamente las mismas pretensiones del libelo de demanda, es decir, que se acojan las pretensiones, es el alcance de este recurso.*

*El despacho ha tenido como elementos para definir la litis lo siguiente: Ha dicho que hay cosa juzgada en lo que tiene que ver con la contratación establecida en el año 2015-2016 entre EMPOSER y mi poderdante, ha dicho que a mi poderdante no le aplica la convención colectiva de trabajo porque la Convención, porque se afilió al pacto colectivo en una cláusula contractual que fijó con PROSEGUR, que mi poderdante, es aforado, pero como tenía un contrato de trabajo a término fijo con la compañía de transportadora de valores, que el fuero no aplica cuando se finiquita el plazo fijo pactado, y en el sustento de ello, ha traído algunas sentencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en las cuales resultan pertinente a ese raciocinio.*

---

<sup>7</sup> Archivo “17GrabacionAudiencia.mp4”, expediente digital, record: 27:24

*Para la cosa juzgada, dijo que mi poderdante había suscrito un documento entre EMPOSER PROSEGUR y mi poderdante, en donde quedaban finiquitar todas y cada una de las situaciones que se pudieran derivar del contrato y que, por esa razón, el despacho quedaba relevado de ese estudio en razón a que se había cosa juzgada.*

*Mi oposición a estos raciocinios son los siguientes:*

*Las partes no pueden determinar cosa juzgada, son los jueces, los que juzgan en Colombia, no las partes, por eso considero que no hay cosa juzgada, cosa transada, sí, seguramente si hay cosa transada, pero cosa juzgada no hay, porque el hecho de que las 3 partes PROSEGUR, EMPOSER y mi poderdante hayan suscrito un contrato de transacción no significa que eso haya sido juzgado, eso no fue juzgado ni hay cosa juzgada, esa es una con un gran respeto, creo que hay una equivocación del despacho al determinar cómo cosa juzgada, cosa transada, sí.*

*¿Y qué se transa en un contrato laboral? Los derechos inciertos y discutibles, no se tranzan los derechos ciertos e indiscutibles eso no se transa, y en ese contrato dice, se tranzan los derechos inciertos y discutibles, allá no dice que transamos los derechos ciertos e indiscutibles, eso no lo dice.*

*Por lo tanto, no es cierto la afirmación del despacho de que todas y cada una de las cosas que pudieran haber surgido del contrato estaban transadas, no es cierto, la ley prohíbe la transacción sobre las cosas que sean ciertas y sobre los derechos ciertos reconocidos en la ley.*

*¿Qué derechos no están transados en ese contrato? El artículo 43 del Código Sustantivo del trabajo, dice que son cláusulas ineficaces del contrato de trabajo aquellas que desmejoren al trabajador en relación con la Ley, la jurisprudencia, los convenios, los pactos, las convenciones colectivas de trabajo. Bueno, también dijo el despacho que no se avizoraba intermediación laboral entre en EMPOSER y PROSEGUR, que no se avizoraba y que, por lo tanto, el contrato dado entre EMPOSER y PROSEGUR para que mi poderdante le prestara los servicios a PROSEGUR hacía parte de un contrato válido en Colombia, eso es un raciocinio al que llega el juzgado.*

*A ese raciocinio me quiero referir, no es cierto que no haya habido intermediación laboral entre la COMPAÑÍA EMPOSER y la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., vea usted, señora juez, el artículo 63 de la Ley 1429 del año 2010, estableció las siguientes prohibiciones:*

***“Artículo 63, Ley 1429 del año 2010.***

*El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes, no podrá estar vinculado a través de cooperativas de servicio de trabajo asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.”*

*Esta norma prohíbe a cualquier empresario en Colombia, contratar para desarrollar actividades misionales y permanentes a un tercero, el cargo de mi poderdante es inherente, cuando prestó los servicios a EMPOSER cuando le presta los servicios a PROSEGUR, contratado por EMPOSER, en el año 2015 –*

2016, las labores que desarrolla mi poderdante y el cargo que se determinen los contratos, son actividades misionales y permanentes que no podían ser contratadas, PROSEGUR acepta que no pueden ser contratadas, solo que la Ley no le permite contratar, dice PROSEGUR que porque la compañía transportadora de valores no es una empresa de vigilancia y EMPOSER sí y ella necesita vigilancia. Esto es una falacia, es una forma de mentirle al juzgado, es un fraude procesal, el Decreto 356 de 1994, el Estatuto de vigilancia y Seguridad establece con toda claridad en el artículo 6° cuáles son en Colombia las empresas de servicios que prestan el servicio de vigilancia y seguridad privada y son:

- Las empresas que prestan vigilancia fija.
- Las empresas que prestan vigilancia móvil.
- Las empresas que tienen el servicio de escolta y
- Las empresas que transportan valores.

Todas esas cuatro modalidades son empresas de vigilancia, luego EMPOSER al ser una empresa de vigilancia y la compañía transportadora de valores era una empresa de vigilancia, no podían entre ellas contratar, porque tienen el mismo objeto social y las actividades del uno y el otro son misionales y permanentes, y la Ley prohíbe la contratación de actividades misionales y permanentes.

PROSEGUR ha dicho que ella no puede contratar personas de vigilancia porque las empresas de vigilancia son empresas de responsabilidad limitada y que, por lo tanto, PROSEGUR, al ser una empresa sociedad anónima, no podía contratar, eso es falso, el artículo 8° del Decreto 356 de 1994, Estatuto de vigilancia y Seguridad en el parágrafo 2°, establece la siguiente excepción: “Las empresas constituidas con anterioridad a la publicación del presente decreto podrán conservar su naturaleza jurídica, sin perjuicio de lo establecido en este artículo”.

Esto quiere decir que las empresas, sociedades anónimas que para el año de 1994 tuvieran una modalidad de vigilancia privada, como la empresa transportadora de valores sí podían seguir desarrollando el trabajo de vigilancia porque para ellas no había ningún cambio en razón a que podrían conservar su naturaleza jurídica, sin perjuicio de lo establecido en el artículo, es decir, nada en las situaciones que una empresa de vigilancia podía hacer con el Decreto 356 del 94 se perjudicaban porque lo desarrollara una empresa de sociedad anónima que hubiera sido constituida antes del 94 y la compañía transportadora de valores como sociedad anónima había sido constituido antes del 94, luego la ley sí le permitía seguir desarrollando la actividad de vigilancia y seguridad privada en la modalidad del transporte de valores. Es más, el transporte de valores está definido por ese artículo, el artículo 6° de la siguiente manera, dice: “El transporte de valores es el servicio de vigilancia y seguridad privada que se presta para transportar, custodiar y manejar valores y el desarrollo de actividades conexas”.

Pues mi poderdante, lo que hacía era vigilar valores, luego sí desarrollaba esa misma modalidad.

Por esa razón, la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA, al contratar a mi poderdante a través de EMPOSER, hace una intermediación laboral indebida, aquí sí acepta hasta por el despacho en este caso, que mi poderdante, prestó los servicios en PROSEGUR desde el año 2015 al año 2016, en el transporte de valores y en la vigilancia de estos valores, eso lo dice PROSEGUR, eso lo dice EMPOSER, eso lo dijimos nosotros y el despacho lo acepta, al punto de que dice ese contrato dado entre ellos un contrato legítimo, o sea, la actividad de que mi poderdante haya ido a PROSEGUR a prestar labores propias de PROSEGUR para el

*despacho son legítimas y tiene que ser legítimas porque acepta la entrada que mi poderdante, prestó los servicios allá, pues si mi poderdante prestó los servicios en PROSEGUR, no lo podía hacer porque era una empresa de vigilancia PROSEGUR y la empresa EMPOSER, es otra empresa de vigilancia y por esa razón no podía bajo ninguna modalidad contratar a ninguna persona que no fuera la de establecer en ese sentido, de que no pudiera desarrollar actividades misionales y permanentes para esa persona que iba a prestarle el servicio de vigilancia y seguridad privada.*

*Por eso el contrato, entre PROSEGUR y la compañía EMPOSER es un contrato ilegítimo, porque establecieron que se prestaban personal cuando la ley lo prohibía, luego el contrato dado entre mi poderdante y EMPOSER es ilegítimo, porque se violaba la Ley y al ser una norma de orden público, la violación de la Ley trae la inexistencia del acto, o sea, el acto por el cual mi poderdante firmaba un contrato con EMPOSER es inexistente, porque ese contrato es producto de un contrato firmado entre PROSEGUR y EMPOSER, que es ilegítimo y es ilegal y al ser una norma de orden público, esa contratación ilegal, y al ser mi poderdante una persona que le prestaba los servicios a PROSEGUR, era trabajador de PROSEGUR bajo la modalidad del contrato realidad desde el año 2015, y esa modalidad de contrato, el contrato de realidad es un contrato de trabajo a término indefinido.*

*El contrato realidad no se puede declarar como contrato de trabajo a término fijo, porque para que él exista debe figurar por escrito y no hay en el expediente un contrato escrito a término fijo entre mi poderdante y PROSEGUR, iniciado en el año 2015. No obstante, mi poderdante sí estaba trabajando bajo un contrato realidad desde el año 2015 y de manera consecutiva siguió prestando los servicios.*

*¿Si la compañía transportadora de valores no era el empleador de mi poderdante, qué hace tranzando situaciones donde ella no es la empleadora? De entrada, ese indicio le dice al despacho que sí era la empleadora, como así que la compañía transportadora PROSEGUR DE COLOMBIA, pues eso es lo que le hacen al trabajador. ¿Y por qué la compañía los terceriza? Pues hay un indicio claro, pues porque hay una convención colectiva que obliga a pagarle a unos trabajadores mejores salarios, por eso los tercerizar, esa es la razón por la que la compañía transportadora, los terceriza, o sea, se cumple lo que dice el artículo 63 de la Ley 1429.*

*Esa tercerización se hace para desconocer derechos laborales establecidos en la Convención colectiva y en el contrato de trabajo, esa es la razón de ser de esa tercerización, por eso esa tercerización no solamente sí es ilegítima, porque las 2 compañías no podían celebrar ese contrato, es ilegítima por eso, sino que además tenía la intención de esquilmar los salarios de mi poderdante, al no reconocerle el pago de la convención colectiva que establecía unos salarios mejores. ¿Y por qué? Para el año 2016 sí lo vincula directamente porque para el año 2016 se suscribe una nueva Convención en donde se puede establecer que los trabajadores tengan un contrato de trabajo a término fijo.*

*¿Por qué las condiciones cambiaron? Ese es el otro indicio claro, PROSEGUR logra con el sindicato cambiar las condiciones laborales en la Convención colectiva y lo obliga incluso a firmar el pacto colectivo. Mi poderdante desde el año 2015, al ser trabajador de PROSEGUR, le aplica la convención colectiva. ¿Cuál Convención colectiva? La que se firmó en el año 2008 y que valía hasta el 2009, pero que se prorrogó de manera automática hasta octubre del 2015, mi poderdante ingresa antes de octubre del 2015 a trabajar a PROSEGUR, es decir, bajo el influjo de esa Convención. Esa Convención al Cobijarlo le determina un contrato de trabajo a término indefinido, ese contrato a término indefinido no podía ser cambiado por un contrato a término fijo, porque se*

*violaba el artículo 43 del Código sustantivo del trabajo, en donde dice que las cláusulas del contrato son ineficaces, sí con ella se viola la Convención, pues claro, pasar de un contrato de trabajo a término indefinido por el contrato realidad que le aplicaba la convención colectiva a pasar a un contrato de trabajo a término fijo, y aparte de eso, adherirse a un pacto en donde tiene menores condiciones que la Convención colectiva. Además, no hay renuncia de mi poderdante a la Convención colectiva, aquí al expediente no se arrimó ninguna renuncia porque la Convención le aplicaba, porque ella le aplica por una cláusula de envoltura, no necesitaba que mi poderdante estuviera afiliado al sindicato, no necesitaba que el sindicato fuera mayoritario, no necesitaba que mi poderdante pagara cuotas sindicales, solamente le bastaba que fuera trabajador de PROSEGUR y en el año 2015 mi poderdante, es trabajador de PROSEGUR por el contrato realidad en la forma como lo explico, si esa Convención es mejor que el pacto colectivo en el contrato de trabajo no puede existir el pacto colectivo porque ella lo desmejora en relación con la Convención y se viola el artículo 43 del Código sustantivo del trabajo.*

*Esta situación necesariamente, señora juez, llevan a entender la forma de solucionar esta litis de otra manera y no de la forma como el despacho la plantea. Por esta razón, mi poderdante, para el año 2016 lo que tiene es un contrato de trabajo a término indefinido, proferido del contrato realidad que se daba al violar la ley al contratar entre EMPOSER y PROSEGUR, un contrato para que mi poderdante fuera a prestar servicios allá con el objetivo de desconocerle la Convención colectiva de trabajo.*

*Al tener mi poderdante un contrato de trabajo a término indefinido y al aplicarle la Convención, la cláusula contractual entre el contrato a término fijo entre PROSEGUR y mi poderdante que tiene que ver con el plazo fijo pactado y con la aplicabilidad de un pacto colectivo, resultan ineficaces a la luz del artículo 43, y por esa razón considero que mi poderdante para el momento del despido, tenía un contrato de trabajo a término indefinido y bajo esa razón, las condiciones de ser un trabajador aforado se establecen, se mantienen y por ello deviene el reintegro, y esa es la razón por las que considero que esta sentencia, de manera muy respetuosa por el trabajo de los jueces, debe ser revocada y debe de ser revocada porque hay otro camino jurídico probado dentro del proceso que le permitía a este despacho reconocer estos derechos a la luz de la norma.*

*Por el contrario, de manera respetuosa, considero que el despacho se aparta de lo que realmente se prueba en la demanda y, por lo tanto, de la Ley y en ese sentido sería, de no ser que esto es un proceso especial, sería casi que una causal de casación, no obstante, por ser esto un proceso especial, pues ese recurso no existe contra esta clase de proceso, pero al apartarse de la forma como se debe entender lo sucedido y lo probado dentro del proceso, las normas a aplicar son muy distintas a las que el despacho hace referencia para denegar las pretensiones.*

*Bajo estas razones, considero señora juez que dejó rendido y sustentado mi recurso de apelación con la aspiración de que el juez colegiado, que revise el recurso de alzada, tenga bien revocar la sentencia en la forma como lo fijé en el alcance del recurso. Muchas gracias.”*

No existiendo causal de nulidad que invalide lo actuado, se procede a resolver de fondo previas las siguientes,

## CONSIDERACIONES

Necesidad primordial es establecer si se encuentran satisfechos los presupuestos procesales que deben existir para toda demanda, a fin de tocar el fondo de las controversias en litigio; como en el caso de autos están dados, es procedente adentrarnos al examen de las presentes diligencias.

En este orden de ideas, dada la controversia traída a los estrados, resulta oportuno memorar, el derecho de asociación sindical tiene una incuestionable protección constitucional por medio del artículo 39 superior y la estabilidad jurídica otorgada mediante el Bloque de Constitucionalidad en virtud de los Convenios 87 y 98 de la O.I.T., siendo estos firmados y ratificados por el Estado Colombiano por intermedio de la Ley 26 de 1976 y Ley 27 de 1976 respectivamente, reconociendo de esta manera la garantía de fuero sindical, el cual, se encamina a proteger al aforado para: (i) no ser despedido; (ii) ni desmejorado en sus condiciones de trabajo; y (iii) ni trasladado a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo (art. 405 del C.S.T.).

No obstante, conviene precisar, el fuero sindical no fue concebido por el constituyente, ni regulado por el legislador como un mecanismo para la protección del trabajador aforado individualmente considerado, su fin último es la salvaguarda del derecho de asociación, es decir, su propósito es el de amparar el derecho colectivo, por encima de los intereses particulares. Sobre este asunto, la Corte Constitucional desde la sentencia C-381 de 2000 expresó:

*“... El fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente a 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 es decir, que tal como se dijo por la Corte en Sentencia C-710 de 1996, citada en la anteriormente mencionada, “para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón de su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización”.*

Por ello, para no hacer nugatorios los derechos de los aforados sindicales el legislador previó dos acciones para garantizar que los trabajadores no sean

perseguidos por su condición de dirigentes sindicales, a saber: la acción de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro o reinstalación. El segundo, que para el caso interesa, corre por cuenta del trabajador quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir con el trámite ante la jurisdicción ordinaria para obtener del juez laboral el permiso que le permita despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado.

La acción de reintegro es entonces un mecanismo de protección especial, de rango legal, con fundamentos constitucionales, que los gestores y directivos de las organizaciones sindicales, sin excepción, pueden tramitar ante la jurisdicción del trabajo, cuando son despedidos sin permiso del juez laboral, en la cual no es dable calificar la causa del despido ni la viabilidad del reintegro, sino la existencia del fuero y el cumplimiento de la ritualidad del permiso<sup>8</sup>.

Explicado lo anterior, se procede entonces a resolver los puntos de apelación, que se centran en concreto en establecer la existencia de un contrato de trabajo del actor con la PROSEGUR S.A. a término indefinido desde el 1° de julio del año 2015 y hasta el 15 de mayo del 2019 y por ende la existencia de la garantía foral, pretensión principal de este especial.

En ese orden, se adentra la Sala al estudio del acervo probatorio vertido en autos del cual resulta relevante para desatar la litis los siguientes:

Archivo 01 expediente digital:

- Certificación de EMPOSER en donde se señala que laboró en dicha compañía desde el 1° de julio del 2015 hasta el 15 de septiembre del 2016 en el cargo de guarda de seguridad (pág. 42).
- Certificación de PROSEGUR en la que se le indica el demandante laboró desde el 16 de septiembre del 2016 al 15 de mayo del 2019 en el cargo de Celador (pág. 43).

---

<sup>8</sup> T-675 de 2009.

- Comunicación del 10 de abril del 2019 mediante la cual PROSEGUR le informa al actor la decisión de no prorrogar su contrato de trabajo el cual finalizaría el 15 de mayo del 2019 (pág. 44).
- Liquidación de prestaciones sociales de PROSEGUR con fecha de ingreso 16 de septiembre del 2016 (pág. 48).
- Certificación del SINDICATO SINTRAVALORES manifestando que el demandante se encuentra afiliado a la organización sindical desde el 4 de febrero del 2018 (pág. 50).
- Comunicación del SINDICATO SINTRAVALORES dirigida a PROSEGUR notificándole los trabajadores afiliados a la organización, entre ellos el actor, con sello de recibido del 5 de febrero del 2018 (págs. 51 y 52).
- Convención Colectiva de Trabajo 2008-2009 suscrita entre PROSEGUR S.A. y SINTRAVALORES (págs. 59 a 92).
- Convención Colectiva de Trabajo 2015-2019 suscrita entre PROSEGUR S.A. y SINTRAVALORES (págs. 93 a 172).
- Contrato de prestación de servicios independientes de escolta y vigilancia fija y móvil con armas de fuego entre THOMAS GREG & SONS TRANSPORTADORA DE VALORES S.A. y EMPOSER S.A. junto con su otrosí (págs. 173 a 182).

Archivo 12 expediente digital:

- Contrato individual de trabajo a termino fijo suscrito por el demandante con Prosegur S.A. el 16 de septiembre del 2016 con vigencia hasta el 15 de febrero del 2017 (págs. 27 a 32).
- Acuerdo de transacción suscrito entre EMPOSER LTDA, PROSEGUR S.A y el demandante el 14 de agosto de 2016 (págs. 49 a 51).

- Documento mediante el cual el demandante se acoge a los beneficios contenidos en el PACTO COLECTIVO DE TRABAJO de PROSEGUR S.A. de fecha 16 de septiembre del 2016 (págs. 53 y 54).
- Pacto Colectivo celebrado entre PROSEGUR S.A. y sus trabajadores de fecha 20 de diciembre del 2013 (págs. 61 a 79) y el del 3 de diciembre del 2010 (págs. 80 a 96)

Así las cosas la inconformidad de la parte demandante consiste en considerar que, pese a la suscripción del acuerdo transaccional, se debe tener en cuenta la prestación del servicio a favor de la demandada PROSEGUR S.A, desde el 1° de julio del 2015 aduciendo la existencia de una intermediación laboral con EMPOSER LTDA, por lo que en su sentir lo procedente es que a instancias de este proceso se declare la existencia de un vínculo contractual con la enjuiciada desde la data que se solicita en la demanda, sin tener en cuenta dicho acuerdo transaccional.

En este orden de ideas, conviene recordar los elementos de la transacción contenidos en el Código Civil en su artículo 2469 y siguientes<sup>9</sup>:

- a) La existencia actual o futura de discrepancias entre las partes, acerca de un derecho.*
- b) La intención de las partes de poner fin a sus diferencias, sin la intervención de la justicia del Estado.*
- c) La reciprocidad de concesiones que con tal fin se hacen.*

Significando esta Corporación que reunidos estos requisitos en un acuerdo, carece de objeto el proceso, porque ya no hay materia para una decisión de fondo, pues lo que se persigue con el proceso y la sentencia ya se consiguió, lo que implica que ninguna de las partes puede reclamar a la otra obligaciones ya dirimidas por la transacción; téngase en cuenta que el art. 15 del C.S.T.<sup>10</sup>, dispone que en materia laboral la transacción es válida, salvo que se trate de derechos ciertos e indiscutibles, en virtud de lo cual no tiene valor la transacción

---

<sup>9</sup> ARTICULO 2469. DEFINICION DE LA TRANSACCION. *La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual.*

<sup>10</sup> ARTICULO 15. VALIDEZ DE LA TRANSACCION. *Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.*

que implique renuncia o menoscabo de aquellos derechos del trabajador sobre los cuales no pueda existir ninguna duda por haberlos contemplado la ley expresamente, debiendo en principio el promotor del juicio solicitar su nulidad.

Pues bien, bajo las premisas anteriores, procede la Sala con la revisión de la documental consistente en el acuerdo de transacción suscrito por las partes el 14 de agosto del 2016 así:

#### ACUERDO DE TRANSACCIÓN

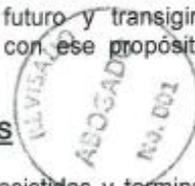
Entre los suscritos, a saber, de una parte **EDUARD RICARDO VELASQUEZ CUCAITA**, mayor de edad y vecino de Bogotá, identificado como aparece al pie de su firma, actuando en su calidad de Representante Legal de la Empresa **EMPOSER LTDA.**, (en adelante el "**EMPLEADOR**") conforme al certificado de existencia y representación legal que se anexa al presente contrato y hace parte integral del documento, de otra parte **JORGE ALFONSO MORA ROJAS** mayor de edad y vecino de Bogotá, identificado como aparece al pie de su firma, actuando en su calidad de Representante Legal de la Empresa **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, (en adelante "**PROSEGUR**"), y por la otra parte, **MENDOZA PEÑALOZA, DANNIS DARIO**, mayor de edad, identificado como aparece al pie de su firma, quien obra en su propio nombre (en adelante se denominará el "**EXEMPLEADO**" y conjuntamente con el **EMPLEADOR** y **PROSEGUR**, las "Partes"), hemos celebrado el siguiente Contrato de Transacción, regulado por los términos de los artículos 2469 y siguientes del Código Civil, y el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, y los siguientes considerandos y cláusulas, con el fin de que tenga efectos de cosa juzgada en última instancia.

#### CONSIDERANDOS

- a) Que entre el señor **MENDOZA PEÑALOZA, DANNIS DARIO** y **EMPOSER LTDA.**, existió un contrato de trabajo que se ejecutó de manera ininterrumpida desde el día 7/1/2015 hasta el día 15 de septiembre de 2016, fecha en la cual las partes por mutuo acuerdo convinieron dar por terminado el contrato de trabajo que los vincula., mutuo acuerdo que hoy ratifican las partes mediante la suscripción del presente contrato.
- b) Que pese a lo anterior, el señor **MENDOZA PEÑALOZA, DANNIS DARIO** aduce que EL **EMPLEADOR** le adeuda sumas de dinero por concepto de salarios, recargos por trabajo suplementario, dominical y/o festivo, prestaciones sociales, dotación, bonos, vacaciones, indemnización moratoria y, en general por todo concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones laborales. Así mismo, considera que podría reclamar judicialmente para que se declare como verdadero empleador a la empresa **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** con el correspondiente pago de todas las acreencias laborales a que haya lugar por disposiciones individuales y colectivas.
- c) Por su parte el mencionado **EMPLEADOR** considera que no le adeuda suma alguna al **EXEMPLEADO** por ningún concepto.
- d) Así mismo, **PROSEGUR** niega la existencia de un contrato realidad, pues no se dan ni uno solo de los elementos necesarios conforme lo ordena el Código Sustantivo de Trabajo para que pudiese ser declarada una relación laboral con el Sr **MENDOZA PEÑALOZA, DANNIS DARIO**.
- e) Así, las Partes, todas capaces en los términos del artículo 2470 del Código Civil, desean precaver cualquier diferencia o litigio presente o futuro y transigir cualquier contingencia relacionada con derechos inciertos y discutibles, y con ese propósito suscriben el presente Contrato de transacción, razón por la cual acuerdan:

#### CLAUSULAS

1. **OBJETO.** El objeto de esta transacción es dar por desistidas y terminadas las diferencias que hubieren podido surgir entre las Partes en relación con la existencia y terminación del contrato de trabajo y especialmente por el pago de la totalidad de las acreencias laborales, presentes y futuras, tales como el pago de salarios, prestaciones sociales, pago de indemnizaciones por despido, indemnización plena de perjuicios, vacaciones y cualquier otra diferencia directa o indirectamente relacionada con cualquier derecho del **EXEMPLEADO** relacionada o no en el



presente documento, derivado de la relación laboral que existió con el EMPLEADOR, con sus subsidiarias, filiales y sociedades controlantes, y frente a cualquier otra persona que pudiera responder solidaria o subsidiariamente por estos mismos hechos. Así mismo, la de transar los derechos inciertos y discutibles respecto de una supuesta declaración de un contrato realidad entre el Sr. **MENDOZA PEÑALOZA, DANNIS DARIO** y PROSEGUR toda vez que la relación laboral que considera existió el Sr. **MENDOZA PEÑALOZA, DANNIS DARIO** la niega PROSEGUR por no darse los elementos necesarios para su configuración.

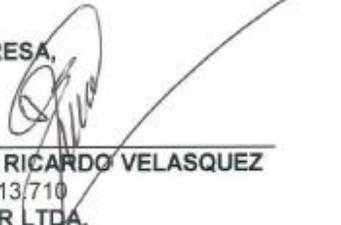
2. EMPOSER LTDA., el EXEMPLEADO y PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. convienen en transar las eventuales diferencias en materia económica y legal que encuentren su causa en la relación laboral que los vinculó y en la terminación de la misma por lo que las partes mediante el presente Acuerdo de Transacción convienen en renunciar de manera expresa al ejercicio de acciones de carácter legal, incluyendo sin limitarse a, procesos laborales de cualquier índole, acciones de tutela, así como cualquier otra acción de orden legal, administrativa o judicial.
3. Con el propósito de prevenir un eventual litigio entre las partes y transigir todas las eventuales diferencias que se pudieran presentar entre ellos derivadas de la relación que vinculó a las Partes, EMPOSER LTDA. y PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. entregarán al señor **MENDOZA PEÑALOZA, DANNIS DARIO** una suma transaccional por valor de **TRESCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$300.000)**, la cual es aceptada y recibida por el señor **MENDOZA PEÑALOZA, DANNIS DARIO** a total satisfacción.
4. La suma transaccional que acá se pacta será pagada al señor **MENDOZA PEÑALOZA, DANNIS DARIO** junto con la liquidación final dl contrato de trabajo, lo que implica que declara a **PAZ Y SALVO** a EMPOSER LTDA. por todo concepto, incluyendo sin limitación los siguientes conceptos: salarios, recargos por trabajo suplementario, dominical y/o festivo, prestaciones sociales, dotación, bonos, vacaciones, indemnización moratoria y, en general por todo concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones laborales, originados en el contrato de trabajo y en su terminación, que ha quedado definitivamente liquidado y cancelado, sin que haya lugar a posterior reclamo de ninguna índole. Así mismo declara a **PAZ Y SALVO** a PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. por todo derecho incierto y discutible.
5. De conformidad con la ley, esta transacción produce efectos de cosa juzgada en última instancia. En consecuencia, **MENDOZA PEÑALOZA, DANNIS DARIO** renuncia a toda acción o derecho de naturaleza laboral, civil, comercial, penal o de cualquier índole, respecto de EMPOSER LTDA. y PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., que pudiera haber surgido directa o indirectamente de la relación que los involucraba.
6. El ex empleado a partir de la fecha se obliga expresamente a abstenerse de comunicar pública o privadamente a terceros y/o familiares, en cualquier sentido y por cualquier medio, con ánimo de lucro o sin él, conocimientos e informaciones a que tenga acceso con ocasión de la prestación de sus servicios a la Empresa PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. y EMPOSER LTDA y relativos a dicha Sociedad, así como cualquier cliente que tenga o llegare a tener. Por lo anterior, las partes convienen y aceptan que constituyen aspectos de especialísima confidencialidad que no podrán ser revelados a ninguna persona, sin autorización expresa de la Compañía considerándose como secretos industriales y comerciales de las Empresas mencionadas, entre otros, las siguientes: La información relacionada con los Clientes, Tarifas, Empleados, Procesos de seguridad y Operativos; los procesos productivos e industriales; las cifras de balances, los estados financieros, las cuentas de los libros diarios, mayor e inventarios; los presupuestos, los términos y cláusulas contractuales, el listado de clientes, las políticas de ventas y descuentos; las promociones; los márgenes; el plan o planes estratégicos; las proyecciones; el listado de accionistas y sus proporciones, las nóminas de personal y el valor de los salarios; los listados de proveedores y clientes o usuarios y los costos de las materias primas; inventarios y maquinarias o insumos existentes en las Empresas, o proyectos

de adquisición de maquinarias o materias primas; las claves de acceso a los programas o computadores; el software utilizado; la correspondencia escrita o electrónica; los procesos productivos; los descubrimientos o invenciones de las Empresas; las estrategias de mercadeo y publicidad; políticas de descuentos o promociones; todo lo relativo a exportaciones e importaciones; los procesos, métodos y sistemas relacionados con el desarrollo del negocio, todos los secretos, invenciones, planos formulas, complicaciones, técnicas, ideas, conceptos, series telefónicas, especificaciones, diseños y know – how, al igual que cualquier información contenida o comprendida en cualquier producto, dispositivo o mecanismo relacionado con las partes o con los clientes de las partes; cualquier información designada por EL EMPLEADOR como confidencial en medio escrito, incluyendo medio magnético o cualquier otro medio similar, al momento de la divulgación de la misma; toda la información que EL EMPLEADOR suministre, en ejecución de sus servicios, planes reuniones, acuerdos, que se relacione con alguno de los clientes o proveedores, exista o no acuerdo de confidencialidad y haya sido o no marcada como confidencial y en fin, cualquier otra información que las Empresas citadas suministren o a la que le han permitido tener acceso al empleado, en razón de sus funciones o le llegue a él por cualquier causa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** - La obligación de confidencialidad no se limita al término de vigencia de la relación laboral, sino que ella se extiende a tres (3) años siguientes después de terminado el contrato de trabajo por cualquier causa.

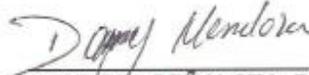
Este Acuerdo de Transacción se interpretará y se hará valer de acuerdo con las leyes de la República de Colombia y su objeto es dirimir cualquier diferencia entre las partes en relación con el contrato de trabajo arriba identificado, precaver un litigio eventual y para que se surta todos los efectos contemplados por el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 2483 del Código Civil y demás normas concordantes.

En fe de lo anterior se suscribe por las Partes, en dos (2) ejemplares del mismo tenor, en la ciudad de Bogotá, el 14 de agosto de 2016.

LA EMPRESA,

  
EDUARD RICARDO VELASQUEZ  
C.C. 79.513.710  
EMPOSER LTDA.

EL EX TRABAJADOR,

  
MENDOZA PEÑALOZA, DANNIS DARIO  
C.C. 84094793

PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.

  
JORGÉ ALFONSO MORA ROJAS  
C.C. 19.403.995

Como se ve la naturaleza del vínculo contractual que hubiese podido existir con PROSEGUR S.A. y respecto del cual se solicita en esta demanda se declare a partir del 1° de julio del 2015, fue parte integral del acuerdo, reconociéndose una suma de \$300.000 tendiente a transigir cualquier diferencia derivada del vínculo contractual que ato a las partes (Demandante, Emposer Ltda. y Prosegur S.A.), así como a las discrepancias sobre la naturaleza jurídica del mismo, apreciándose las partes libre y voluntariamente acordaron zanjar dicha circunstancia, sin que por ello se violen derechos ciertos e indiscutibles del demandante.

Al tema, es necesario señalar, en el escrito de demanda no se puso en discusión la validez del acuerdo transaccional en comento (frente a la mediación de la voluntad de las partes para su suscripción), no solo porque en el libelo introductor no se hace referencia a vicios del consentimiento, sino porque dicha circunstancia no fue objeto de reproche en la alzada, solo a que tal acuerdo no podría oponerse como constitutiva de la figura de la cosa juzgada según se advierte en el texto de lo apelación, lo que impide a la Sala abordar su examen para desquiciar lo allí asentado.

Así las cosas, la Sala itera las pretensiones de la demanda relativas a la existencia de un contrato de trabajo desde el 1° de julio del 2015 con PROSEGUR S.A., hicieron parte del acuerdo transaccional a que llegaron las partes, puesto que fueron claros en señalar que *“El objeto de esta transacción es dar por desistidas y terminadas las diferencias que hubieren podido surgir entre las partes en relación con la existencia y terminación del contrato de trabajo (...) y cualquier otra diferencia directa o indirectamente relacionada con cualquier derecho del EXEMPLEADO relacionada o no en el presente documento, derivado de la relación laboral que existió con el EMPLEADOR, con sus subsidiarias, filiales y sociedades controlantes, y frente a cualquier otra persona que pudiera responder solidaria o subsidiariamente por estos mismos hechos. Así mismo, la de transar los derechos inciertos y discutibles respecto de una supuesta declaración de un contrato realidad entre el Sr. MENDOZA PEÑALOZA DANNIS DARIO y PROSEGUR toda vez que la relación laboral que considera existió el Sr. MENDOZA PEÑALOZA DANNIS DARIO la niega PROSEGUR por no darse los elementos necesarios para su configuración”*, dejándose plasmado igualmente que de manera y clara y concisa lo siguiente:

2. EMPOSER LTDA., el EXEMPLEADO y PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. convienen en transar las eventuales diferencias en materia económica y legal que encuentren su causa en la relación laboral que los vinculó y en la terminación de la misma por lo que las partes mediante el presente Acuerdo de Transacción convienen en renunciar de manera expresa al ejercicio de acciones de carácter legal, incluyendo sin limitarse a, procesos laborales de cualquier índole, acciones de tutela, así como cualquier otra acción de orden legal, administrativa o judicial.
3. Con el propósito de prevenir un eventual litigio entre las partes y transigir todas las eventuales diferencias que se pudieran presentar entre ellos derivadas de la relación que vinculó a las Partes, EMPOSER LTDA. y PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. entregarán al señor **MENDOZA PEÑALOZA, DANNIS DARIO** una suma transaccional por valor de **TRESCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$300.000)**, la cual es aceptada y recibida por el señor **MENDOZA PEÑALOZA, DANNIS DARIO** a total satisfacción.
4. La suma transaccional que acá se pacta será pagada al señor **MENDOZA PEÑALOZA, DANNIS DARIO** junto con la liquidación final del contrato de trabajo, lo que implica que declara a **PAZ Y SALVO** a EMPOSER LTDA. por todo concepto, incluyendo sin limitación los siguientes conceptos: salarios, recargos por trabajo suplementario, dominical y/o festivo, prestaciones sociales, dotación, bonos, vacaciones, indemnización moratoria y, en general por todo concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones laborales, originados en el contrato de trabajo y en su terminación, que ha quedado definitivamente liquidado y cancelado, sin que haya lugar a posterior reclamo de ninguna índole. Así mismo declara a **PAZ Y SALVO** a PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. por todo derecho incierto y discutible.

De este modo es claro que lo pretendido a través de este proceso -la declaratoria de existencia de un contrato realidad -desde el 1° de julio del 2015 con PROSEGUR S.A.- quedo cobijada con el acuerdo transaccional, transacción que es válida, y tiene efectos de cosa juzgada al tenor de lo previsto en el artículo 2483 del Código Civil.

Sobre este aspecto la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral señaló en sentencia SL253-2023 Rad. 88245 del 14 de febrero del 2023, citando la SL5032-2020 sobre el contrato de transacción lo siguiente:

“Sea lo primero señalar que el artículo 2469 del CC define la transacción como *«un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual»* y dispone que *«no es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa»*.

En dicho sentido, tal y como lo ha expuesto la Corte, **la transacción es un mecanismo legítimo para precaver o finalizar un conflicto entre las partes, que hace tránsito a cosa juzgada** y surte plenos efectos, la cual resulta válida, conforme se dijo en decisión AL3608-2017, cuando: *i)* exista un litigio pendiente o eventual (artículo 2469 CC), *ii)* no se trate de derechos ciertos e indiscutibles (artículo 15 CST), *iii)* la manifestación expresa de la voluntad de los contratantes esté exenta de vicios, y si se pacta mediante representante judicial, este debe estar facultado para transigir el litigio pendiente o eventual y, *iv)* que hayan concesiones mutuas o recíprocas.

De ahí que, ese tipo de acuerdo es un mecanismo legítimo que se celebra con la finalidad de acabar un litigio o precaver uno futuro, cuyas características se sustentan en que las partes renuncian a los derechos en disputa y, en su lugar, ceden en sus aspiraciones, siendo, por lo tanto, un mecanismo alternativo de solución de conflictos, que hace tránsito a cosa juzgada y surte plenos efectos, siempre y cuando no esté afectada por algún vicio en el consentimiento, su objeto y causa sean lícitos, y no desconozca derechos mínimos, ciertos e indiscutibles.

Sobre los efectos de la transacción, la Sala de Casación Civil estableció que son: *i)* el cambio de una relación jurídica incierta, en otra que se caracteriza por la perfecta definición de los elementos que la conforman y de sus alcances, y *ii)* la terminación de un proceso judicial, o si no se ha dado el mismo, la imposibilidad de los contratantes, de llevar al órgano jurisdiccional su desacuerdo. En sentencia CSJ SC, 29 jun. 2007, rad. 6428, se estimó:

4. Pertinente es señalar, además, que en la transacción es dable distinguir un doble cometido y, por ende, que sus efectos se irradian también en dos sentidos o direcciones: por una parte, no hay duda que el referido negocio, recta vía, atañe al derecho sustancial de quienes lo celebran, pues como lo resaltó la Corte en la sentencia anteriormente reproducida, mediante él se muda o cambia una relación jurídica dudosa o incierta en otra, distinta o diversa, que se caracteriza por la perfecta definición de los elementos que la conforman y de sus alcances, desapareciendo así la controversia que, precisamente, mediante la transacción se deja solucionada; de otra parte, la aludida negociación jurídica abarca también la actividad litigiosa de sus partícipes, sea que entre ellos ya exista un proceso judicial o que aún no se haya dado inicio al mismo. En el primer supuesto, la transacción ocasionará la terminación de la correspondiente desavenencia, en la forma que regula el artículo 340 del Código de Procedimiento Civil; en el

segundo, impedirá a los contratantes, en línea de principio, llevar al órgano jurisdiccional su desacuerdo”

En ese orden, resulta entonces acertada la decisión de declarar probada la excepción de cosa juzgada frente a la pretensión dirigida a obtener la declaratoria de un contrato a término indefinido con PROSEGUR S.A. desde el 1° de julio del 2015, pues como ya se indicó cualquier litigio en este sentido quedo cobijado con el acuerdo de transacción, siguiéndose en consecuencia la confirmación de la sentencia apelada, en este aspecto, situación que por demás impide estudiar los argumentos del apelante dirigidos a establecer la existencia de una intermediación laboral con EMPOSER LTDA -quien además no fue citada al proceso-, por las consideraciones ya expuestas.

Ahora a efectos de establecer la modalidad de contrato que rigió a las partes respecto al término de duración -segundo punto de apelación-, específicamente deberá la Sala determinar si dicha modalidad (*término de duración*) deriva de la aplicación de la convención colectiva que reclama el actor, con el fin de establecer si para el fenecimiento del vínculo laboral el empleador debía solicitar autorización judicial en virtud de la garantía foral que cobijaba al actor.

Bajo esa orientación, se tiene que el contrato que finalizó el 15 de mayo de 2019 –objeto de esta demanda-, corresponde a aquel suscrito por las partes el 16 de septiembre del 2016 a término fijo, tal como lo acordaron las partes en la cláusula segunda del mismo (pág. 27 Archivo 12 del expediente digital), modalidad que no se pudo ver afectada por la cláusula 5ª de la Convención Colectiva de Trabajo que suscribió la demandada con el sindicato SINTRAVALORES el 7 de diciembre del 2007<sup>11</sup>, pues el demandante, en el momento de su vinculación como trabajador (16/09/2016), se acogió al capítulo especial del Pacto Colectivo, y con ello renunció a la aplicación de dicha Convención Colectiva, esto es manifestó adherirse al pacto colectivo, conforme se constata con la misiva obrante en la páginas 53 y 54 (Archivo 12 expediente

---

<sup>11</sup> Dicha cláusula establece “*Todos los trabajadores que entren a prestar servicios THOMAS PROSEGUR S.A. tendrán contrato de trabajo con la empresa a término indefinido*”. (Pág. 61 Archivo 01 expediente digital)

digital) suscrita por el demandante, pacto que autoriza a la empresa la celebración de contratos a término fijo<sup>12</sup>:

Por la suscripción de este documento manifiesto de manera expresa y bajo la gravedad de juramento que en cumplimiento de las obligaciones legales de la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, he sido informado que en la mencionada empresa existen dos convenios colectivos celebrados con los trabajadores que contienen beneficios extralegales para ellos. Particularmente he sido informado de la existencia del Pacto Colectivo de Trabajo, de la Convención Colectiva de Trabajo y de sus respectivos capítulos especiales.

Después de recibir una detallada descripción de los beneficios contenidos en cada uno de los convenios existentes, por medio de la presente declaración manifiesto que es mi decisión libre y voluntaria de acceder a los beneficios contenidos en:

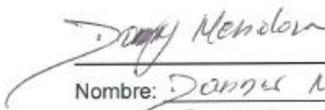


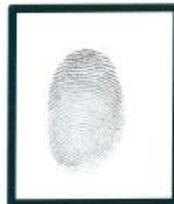
Pacto Colectivo de Trabajo



Convención Colectiva de Trabajo

En señal de lo anterior suscribo el presente documento en la siguiente fecha: 16-09-2016

  
Nombre: Dany Mendonza  
Cedula: 84094793



Huella Índice Derecho

Riohacha - 16-09-2016

Señores:

Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.  
Ciudad

REF: Adhesion Pacto Colectivo

Yo Dany Mendonza con cc. 84094793 me manifiesto que me adhiero al pacto colectivo vigente en la Empresa Prosegur de Colombia por toda su vigencia manifiesto también expresamente que en mi condición de trabajador vinculado con contrato de trabajo a término fijo, entiendo y estoy de acuerdo a que se me de aplicación al capítulo especial, en cuanto a prestaciones salariales y otras condiciones laborales.

Cordial Saludo

Finca: Dany Mendonza  
cc: 84.094.793

<sup>12</sup> El acogimiento al capítulo especial del pacto colectivo, también quedó plasmado en la cláusula 15 del contrato de trabajo, pág. 31 Archivo 12 expediente digital

Por ello, la Convención Colectiva no se podía aplicar en su favor, en tanto el régimen que le era aplicable es el contemplado en el **CAPÍTULO ESPECIAL** del Pacto Colectivo, que a la letra dice: “*NUEVOS TRABAJADORES: Respecto de los trabajadores que se acojan al presente pacto y que ingresen a laborar con posterioridad al día 3 de diciembre de 2010, y respecto de la empresa, ambos se regirán por la Ley y por los contratos que celebren, en lo que tiene que ver con régimen de contratación, modalidades y sistemas de la misma, régimen prestacional extralegal, etc.*” (pág. 76 Archivo 12 expediente digital)

Conforme lo anterior, a juicio de esta Sala de decisión, resulta acertada la decisión de la juez a quo, por cuanto estableció que el contrato del demandante fue a término fijo, tal como lo pactaron las partes desde el inicio de la relación (págs. 27 a 32 Archivo 12 expediente digital) por lo que se prohijara la decisión de primer grado en este aspecto, precisando, no son de recibo los argumentos de la alzada.

Establecido lo anterior y reiterando que el demandante se vinculó a la empresa demandada mediante un contrato de trabajo a término fijo, es necesario memorar que el amparo de fuero sindical para los trabajadores vinculados por medio de esta modalidad de contrato, no deriva en la prolongación del plazo pactado pues el amparo solo cobija al trabajador durante la vigencia o el lapso acordado desde la suscripción del contrato<sup>13</sup>, lo cual resulta lógico, bajo el entendido que son las mismas partes (trabajador y empleador) quienes de forma concertada y/o consentida establecen la duración del vínculo laboral desde el inicio, al respecto puede consultarse la sala de Casación Laboral que en Sentencia del 1° de agosto del 2023, SL 1851 – 2023 radicado 91624 en donde frente a la estabilidad laboral en un fuero de salud, señaló:

*“Debe ponerse de presente que el empleador cuenta con libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. Y, la vinculación de los trabajadores a través de contrato a término fijo goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, desarrolla y*

---

<sup>13</sup> “En el caso de los trabajadores amparados con fuero sindical vinculados a término fijo, la terminación de sus contratos por expiración del plazo pactado no requiere de calificación judicial, ya estos por ministerio de la ley pueden darse por terminados por parte del empleador al fenecer el respectivo periodo con el lleno de las formalidades de ley. En otras palabras, el fuero solo ampara a estos trabajadores durante la vigencia del contrato”. (Mintrabajo, Conc. 25813, oct. 3/95)”

*termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST (CSJ SL3535-2015).*

*Además, esta corporación también ha señalado que se trata de una modalidad a través de la cual se contrata al trabajador por un tiempo determinado y estipulado previamente en el contrato el cual, se sujeta a los precisos límites normativos, de modo que, si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015), como ocurrió en este asunto.*

*Es así como la naturaleza del contrato a término fijo no cambia por el hecho de que se prorrogue varias veces, (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034) y que **su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST** (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636; CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190; CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502, SL15610 de 2016).*

*Así, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo a término fijo parte del hecho de que se somete a un plazo pactado y que una vez llega el término, el empleador es quien decide si continúa o no con los servicios del trabajador contratado, su terminación no se considera, por sí sola, una vulneración al principio de estabilidad laboral ni contraviene los postulados del artículo 53 de la Constitución Política, en la medida en que las relaciones de trabajo pueden ser definidas en el tiempo y, es el empleador quien motivado por las necesidades de la empresa puede decidir si continúa o no con la relación de trabajo, de igual manera el trabajador puede hacer uso de su facultad de dar por terminado el contrato.*

*Ahora, debe ponerse de presente que, al margen del modelo social que se ha implementado a fin de establecer los términos de la estabilidad laboral reforzada, esta Sala de Casación ha puntualizado que **el empleador conserva, en todo caso, la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo.** El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no sea posible implementar ajustes razonables (CSJ SL1503-2023), supuesto que, en este caso, no se demostró.” (Negrillas fuera de texto).*

En esa dirección, de las pruebas documentales recaudadas, se evidencia, la demandada puso en conocimiento al señor DANNIS DARIO MENDOZA PEÑALOZA, su decisión de no prorrogar el respectivo contrato de trabajo mediante la misiva del 10 de abril del 2019, visible en la página 41 (archivo 12 expediente digital), por lo que la terminación del contrato de trabajo del demandante surgió por el vencimiento del plazo pactado, situación señalada como un modo legal de finalización o terminación de los contratos, al tenor de lo

previsto en el literal “c” del artículo 61 del C.S.T<sup>14</sup> razón por la cual no existió el despido alegado y por ende la encartada no tenía la obligación de solicitar autorización para terminar la relación laboral.

Así las cosas, iterando que el contrato de trabajo del demandante feneció por vencimiento del plazo pactado, es menester memorar que este punto en particular ha sido reiterado por la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, por ejemplo, en la sentencia STL10748-2015 Rad.40836 del 11 de agosto del 2015, en la que indicó el alcance de la garantía del fuero sindical dentro de un contrato de trabajo a término fijo en los siguientes términos:

*“En efecto, el Tribunal tuvo por acreditado el fuero sindical que le asistía a la trabajadora, así mismo que estuvo vinculada a la empresa mediante contrato de trabajo a término fijo, el cual fue prorrogado sucesivamente hasta el 15 de mayo de 2013. Bajo ese contexto concluyó:*

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.

Sobre el tema tanto la Sala de Casación Laboral como la Corte Constitucional, han coincidido en señalar que tratándose de los contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical, no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, pues si lo que prohíbe el legislador es el despido, tal supuesto fáctico no se transgrede, cuando la terminación del contrato se produce por uno de los modos establecidos legalmente, como sucede con el fenecimiento de la relación laboral por cumplirse el plazo que, por consenso, acordaron las partes.

En sentencia calendada 25 de marzo de 2009, radicación 34142, así como en sentencia T-119/09 y 28372 del 27 de marzo de 2012, se puntualizó:

---

<sup>14</sup> "ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Articulo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990.>

1. El contrato de trabajo termina:

(...)

c. Por expiración del plazo fijo pactado;"

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

En las condiciones que anteceden, el empleador no está obligado a renovar el contrato de trabajo con plazo determinado, respecto de los trabajadores aforados, cuando previamente y dentro de los términos previstos en la ley, ha informado de su intención de no prorrogarlo, sin que esa circunstancia implique violación alguna al derecho de negociación colectiva, pues la figura de los suplentes en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales, tiene como propósito el reemplazo de los titulares ante sus faltas temporales o definitivas.

*Así las cosas, fluye que el pilar argumentativo del Tribunal se edificó en que el empleador respetó a la trabajadora la garantía de estabilidad laboral originada en el fuero sindical durante la vigencia del contrato, lo cual tuvo apoyo en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral (CSJ SL, 25 mar. 2009, rad. 34142), "*

Al tenor del pronunciamiento en cita, a juicio de esta Sala de decisión resulta acertada la decisión de primer grado en cuanto negó las pretensiones del actor, pues la garantía de fuero sindical en la que funda sus pretensiones, le cobijo hasta la data en que se pactó la vigencia del vínculo, por lo que se itera, la encartada no tenía la obligación de solicitar autorización para finalizar la relación laboral, destacando, se evidencia con claridad que incluso la traída a juicio cumplió con la obligación legal establecida en el artículo 46 del C.S.T., que le atañe frente a la finalización del vínculo, pues la misiva con la que informó su decisión de no prorrogar el contrato al demandante data del 10 de abril del 2019, en donde se le informó al actor tal decisión con más de 30 días antes de que se terminara el plazo pactado (15 de mayo del 2019).

Corolario de lo anterior, las razones hasta aquí expuestas, resultan suficientes para confirmar la sentencia de primera instancia.

**COSTAS**, en esta instancia a cargo de la parte demandante.

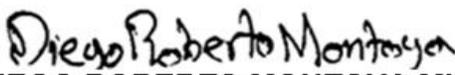
En mérito de lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

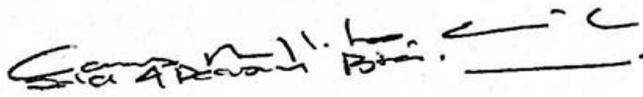
**RESUELVE**

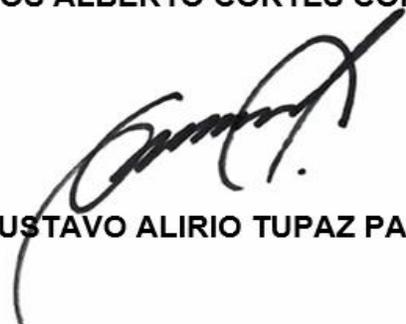
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por la Juez 19 Laboral del Circuito de Bogotá, de conformidad con las motivaciones precedentemente expuestas.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante.

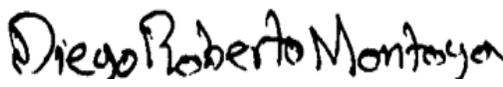
NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,

  
**DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLAN**

  
**CARLOS ALBERTO CORTES CORREDOR**

  
**GUSTAVO ALIRIO TUPAZ PARRA**

**AGENCIAS EN DERECHO:** Se fija como valor por concepto de agencias en derecho la suma de \$1.160.000, la cual deberá ser incluida en la liquidación de costas, al tenor de lo consagrado en el artículo 366 del C.G.P, en concordancia con el Acuerdo No. PSAA16-10554 del 5 de agosto del 2016.

  
**DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN**