



República de Colombia  
**Tribunal Superior de Bogotá**  
Sala Quinta de Decisión Laboral

**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
**Magistrada Ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL -  
ACCIÓN DE REINTEGRO.  
**RADICACIÓN:** 11001 31 050 46 2023 00695 01  
**DEMANDANTE:** EVER JOHON ASCUNTAR PEÑA  
**DEMANDADO:** BANCO AGRARIO DE COLOMBIA.

Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

**SENTENCIA**

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarenta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá, D.C, el 28 de noviembre de 2023.

**I. ANTECEDENTES**

Ever Johon Ascuntar Peña, por intermedio de apoderado, instauró demanda de fuero sindical contra el Banco Agrario de Colombia, para que, mediante el trámite de un proceso especial, se declare que goza de fuero sindical, en consecuencia, declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo. Asimismo, ordenar el reintegro sin solución de continuidad a partir del 30 de junio de 2023, junto con el pago de salarios dejados de percibir y la indexación. Finalmente, las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pretensiones, narró que el 26 de diciembre de 2006, se vinculó laboralmente con la demandada a través de contrato a término fijo con plazo de 6 meses. Adujo que el cargo que desempeñó es el de Director Supernumerario y que las partes acordaron modificar el contrato a término indefinido con plazo presuntivo de 6 meses.

Manifestó que el 19 de septiembre de 2021, se creó el sindicato Unión Sindical de Empleados Financieros de Colombia SI, por lo que el 28 de septiembre siguiente, fue designado como presidente de la Junta Directiva de dicha organización sindical. Señaló que el 22 de junio de 2023, la accionada le notificó la terminación del contrato de trabajo por vencimiento

del término presuntivo a partir del 30 de junio siguiente. Finalmente, que la demandada no acudió ante el juez laboral para solicitar el levantamiento de la garantía foral.

## **II. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN DE DEMANDA**

Mediante providencia de 24 de octubre de 2023, se admitió la demanda, se ordenó notificar a la demandada y al Sindicato Unión Sindical de Empleados Financieros de Colombia.

Posteriormente, se fijó la audiencia establecida en el artículo 114 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social para el 15 de noviembre de 2023. Por ello, las llamadas a juicios procedieron a contestar la demanda en los siguientes términos.

El Banco Agrario de Colombia, se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó únicamente la modalidad contractual entre las partes. Para enervar las pretensiones, propuso las excepciones de inexistencia del despido y las demás declarables oficiosamente.

## **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado Cuarenta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia de 28 de noviembre de 2023, absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra por el demandante.

Como fundamento de su decisión, señaló que de acuerdo a la documental allegada se acreditó la existencia del Sindicato Unión Sindical de Empleados Financieros de Colombia, por lo que se encuentra constituido de conformidad a la certificación allegada del Ministerio del Trabajo. Preciso que no se acreditó el abuso del derecho de la garantía foral, tampoco se verifica que la constitución del sindicato se haya realizado para garantizar la estabilidad del demandante.

De cara a la falta de garantía foral por desempeñar el cargo de Director Supernumerario y ejercer funciones de representante del empleador, precisó

que no se acreditó que dicho cargo se haya creado para representar al empleador y tampoco se acreditaron sus funciones.

De otro lado, determinó que el fuero sindical no se creó para garantizar la estabilidad laboral reforzada de los afiliados, sino para garantizar el derecho de asociación como un interés colectivo. Refirió que se probó que el actor goza la calidad de presidente de la Junta Directiva Sindicato de la Unión Sindical de Empleados Financieros de Colombia, por lo que al momento de terminar la relación laboral el demandante gozaba de la garantía foral.

Al analizar la procedencia del reintegro, trajo a colación el Decreto 1083 de 2015, que regula el contrato de plazo presuntivo. Recalcó que no existe motivo de controversia que el actor es trabajador oficial, por lo que en el caso de contratos por expiración del plazo presuntivo no requiere de calificación judicial, como quiera que la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa objetiva de conformidad con el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente, que la comunicación de la terminación del contrato de trabajo tiene fundamento en la terminación del plazo presuntivo, de modo que el demandante no fue despedido, pues el vínculo entre las partes terminó por expiración del plazo de conformidad con el artículo 2.2.30.6.7 del Decreto 1083 de 2015, por lo que la demandada no tenía que adelantar un trámite para levantar la garantía foral del demandante.

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación con el fin de revocar la decisión de primera instancia. Para ello, argumentó que el único reparo concreto es sobre la aplicación del plazo presunto para terminar el contrato de trabajo por expiración del plazo. Manifestó que la consagración del Decreto 1083 de 2015, no puede estar por encima de la garantía constitucional del derecho de asociación y fuero sindical, pues ello conlleva a que se pueda despedir a toda la Junta Directiva por expiración del plazo presuntivo.

Recalcó que el Banco Agrario de Colombia ha tenido actitudes en contra del derecho de asociación, y que no se puede pasar por alto que subsisten las causas que dieron origen a la contratación del demandante, así como el cargo, y las oficinas donde el demandante trabajó, por lo que no hay una razón objetiva por la cual se finalizó el contrato de trabajo. Advirtió que debe primar el interés común de las organizaciones sindicales por encima del interés particular de la demandada. Finalmente, reiteró que la demandada ha realizado actuaciones antisindicales.

## **V. CONSIDERACIONES**

Procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

Para dilucidar la controversia puesta de presente, es necesario abordar en un primer momento lo concerniente a la finalidad y los sujetos objeto de protección del fuero sindical.

### **i) Finalidad del fuero sindical.**

La figura del fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señala que *“se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define como *“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”*.

La anterior prerrogativa busca proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados y además evitar que los trabajadores debidamente organizados sean objeto de discriminación. Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia CC C-033-2021, puntualizó que la

*“(...) finalidad misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato (...).”*

Además, la misma Corporación en sentencia CC T-096-2010 reiterada en CC T-303-2018 estableció que la garantía foral tiene como propósito el ejercicio del derecho de asociación para que los sindicatos puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos. Fue así, como refirió que *“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva”*.

En concreto, la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral. Esto significa que, siempre que se trate de un trabajador aforado, el empleador tiene el deber de acudir ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice el despido, traslado o desmejora.

En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás prerrogativas relacionadas con el fuero, serán garantizados por un juez laboral, y no, por el empleador. Para ello, el ordenamiento jurídico prevé dos acciones propias de la jurisdicción laboral relacionadas con la protección especial de fuero sindical: **i)** la de levantamiento de fuero y autorización de despido, prevista por el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y **ii)** la de reintegro, prevista por el artículo 118 de la misma obra procesal. La primera es ejercida por el empleador que busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero

sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Esta acción requiere la demostración de una justa causa de despido. La segunda es desplegada por *“el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral”*.

De igual manera, se advierte que en aplicación de los convenios 87 y 98 OIT, el Comité de Libertad Sindical en diferentes pronunciamientos ha recordado a los Estados miembros, el principio general según el cual la libertad sindical implica el derecho para los trabajadores y los empleadores a elegir libremente a sus representantes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 388 y 391).

En tal sentido, la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales. Sin embargo, esa potestad no puede convertirse en una barrera que impida la remoción de determinado trabajador o el obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes. (Sentencias CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019).

## **ii) Sujeto objeto de protección a través del fuero sindical.**

En virtud de lo anterior, el fuero sindical compuesto por el derecho de asociación y la libertad sindical se ha entendido como una garantía social que busca proteger una colectividad más no una individualidad del trabajador. Sobre el particular, en sentencia CC C-1188-2005, se estableció:

El derecho a la sindicalización impone ser un derecho social que debe garantizarse no de manera individual sino en colectividad, y que además en tanto la organización sindical ejerce la representación de los trabajadores, esta función denota una posibilidad de garantía y defensa de los derechos de los trabajadores. (...) Como se ve, el concepto de derecho social de libertad sindical es muy complejo, lo cual no implica que se desvirtúe su carácter de derecho humano. Este derecho entonces no posee un contenido prestacional ni implica una obligación de dar o hacer. Se trata de una obligación de garantizar la libertad de participación en la defensa de sus derechos como trabajador.

El mismo Tribunal constitucional en sentencia CC C-1119-2005 previó que el fuero sindical es un mecanismo configurado para proteger primordialmente el sindicato dado que se busca garantizar la libertad y asociación sindical. Al respecto, indicó:

Ahora, si bien a través de la garantía del fuero sindical se busca proteger la permanencia del trabajador en el periodo inicial de la constitución del sindicato, su finalidad no es otra que la de establecer mecanismos para amparar el derecho de asociación, elevado a rango constitucional por el Constituyente de 1991. Así lo ha entendido la doctrina constitucional, que sobre el asunto en cuestión ha expresado que: “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.

En esa línea de pensamiento, queda claro entonces que la garantía foral no tiene por finalidad que el trabajador en sí mismo goce de una estabilidad en el empleo, sino que busca resguardar de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados, de allí, el intereses colectivo o social que le caracteriza, tal como también lo prevé la Corte Suprema de Justicia en decisiones CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019.

### **iii) Caso concreto**

En el presente caso, no es objeto de debate que **i)** el actor ostenta la garantía foral en virtud del artículo 406 del Código Sustantivo de trabajo, **ii)** así como tampoco la existencia de la Unión Sindical de Empleados Financieros de Colombia; y **iii)** que entre las partes existió un contrato a término indefinido con plazo presuntivo de 6 meses.

En ese horizonte, la inconformidad de la alzada se circunscribe a la aplicación del artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo frente a los contratos a término indefinido con plazo presuntivo de 6 meses cuando se ostenta la garantía de fuero sindical.

Frente al particular, se verifica inicialmente que dicha modalidad contractual está permitida y respaldada por la legislación colombiana a la luz del artículo 2.2.30.6.7 del Decreto 1083 de 2015, antes en el artículo 43

del Decreto 2127 de 1945, el cual consagra: *“ARTÍCULO 2.2.30.6.7 Prórroga del contrato. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses”*.

Luego, la vinculación del demandante con la demandada Banco Agrario de Colombia se enmarca dentro de los parámetros legales y jurisprudenciales que regulan el contrato a término indefinido con plazo presuntivo de 6 meses.

Claro lo anterior, de conformidad con la misiva del 22 de junio de 2023 se verifica que dicho contrato finalizó por la siguiente circunstancia:

**Asunto: Notificación / terminación por vencimiento de término presuntivo**

Mediante la presente le comunicamos que, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo vigente, la expiración del plazo pactado o presuntivo será el próximo **30 de junio de 2023**.

Conforme con lo anterior, y en virtud de lo consagrado en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015; una de las formas de terminación del contrato de trabajo, es la expiración del término del plazo presuntivo; en tal sentido, le informamos que el Banco Agrario de Colombia ha decidido dar aplicación al vencimiento del término presuntivo pactado a partir de la finalización de la jornada laboral del día **30 de junio de 2023**.

Cabe aclarar que la aplicación del vencimiento del término presuntivo de su contrato de trabajo obedece a uno de los modos legales de terminación del contrato de trabajo previstos por el legislador, como lo es el cumplimiento del plazo presuntivo, que como consecuencia no genera reparación de perjuicios a cargo de ninguna de las partes contratantes, ni pago de indemnización alguna, mucho menos representar un despido injusto y/o constituir una actuación discriminatoria.

Es así como la Honorable Corte Suprema de Justicia –Sala Laboral-, mediante fallo de septiembre 25 del año 2003, puntualizó:

*“(…)dicho rompimiento del vínculo laboral no se equipara a un despido, puesto que este solo obedece a la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual en el sub judice no ocurre, por cuanto como lo dejó establecido el Tribunal y está aceptado por la recurrente, el vínculo laboral feneció no por una decisión unilateral del empleador o justa causa de terminación, sino por uno de los modos legales de expiración previstos por el legislador, como lo es el cumplimiento del plazo pactado en los contratos a término fijo (con las prórrogas en que se incurrió) (...)”* (Subrayado fuera de texto)

Así las cosas, la normatividad laboral aplicable a trabajadores oficiales se encuentra contenida en la Ley 6ª de 1945, Decreto Reglamentario 2127 de 1945, Decreto Reglamentario 1848 de 1969 compilados en el Decreto 1083 de 2015, donde se regula en el artículo 40, del Decreto 2127 de 1945 y Decreto 3135 de 1968, lo referente a los contratos a término indefinido donde los precisa de la siguiente forma:

*“El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de un contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales”.*



Así las cosas, al tratarse de un contrato a término indefinido con plazo presuntivo de 6 meses, corresponde a la Sala analizar el mismo y su carta de terminación, con el fin de determinar si efectivamente la encartada se encuentra amparada en el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo.

En efecto, el citado precepto legal permite la terminación de la relación laboral cuando se trata únicamente de contratos de obra o labor, de ejecución de trabajo accidental, ocasional o transitorio, sin que sea necesaria, en ningún caso, la intervención previa de una autoridad judicial. Al punto, se tiene:

ARTICULO 411. TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACION JUDICIAL. <Artículo modificado por el artículo 9o. del Decreto 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

Frente a la constitucionalidad de dicho precepto legal, la Corte Constitucional en sentencia C-263 de 2019 se declaró inhibida para conocer de la inconstitucionalidad. Al respecto, en dicha ocasión se demandó la inexequibilidad por considerar el accionante que se trasgredía el artículo 39 y 53 de la Carta Política, así como el contenido de los Convenios 87 y 98 de la OIT. No obstante, si bien en dicha providencia el alto Tribunal Constitucional se declaró inhibida por incumplimiento de los requisitos de certeza, especificidad y suficiencia, lo cierto es que en la misma se advirtió que el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo solo contempla su aplicación para los contratos de obra o labor y los ocasionales o transitorios. Además, que la calificación judicial previa, de la cual se releva en dicho artículo, no es el único mecanismo previsto para el control de actos de discriminación sindical, por lo que la configuración de dicho supuesto de hecho en ese articulado no trasgrede el artículo 39 constitucional referente a libertad sindical.

Al punto, la referida Corporación diferenció el hecho de despido con la terminación del contrato de trabajo, para señalar que existen circunstancias en las que no es requerida la autorización judicial para dar por finalizado el vínculo laboral de un trabajador aforado, por lo que dicha configuración legislativa no contradice la garantía constitucional del fuero sindical, en

tanto estas modalidades contractuales no tienen vocación de permanencia. Al respecto, se determinó:

No es para nadie desconocido la prevención que genera en el empleador la constitución de sindicatos en la empresa, razón por la cual el legislador ha buscado la manera de proteger el derecho de asociación<sup>[3]</sup> y la estabilidad laboral de los trabajadores que deciden sindicalizarse, a fin de que no puedan ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin que medie una justa causa que sea previamente calificada por el juez del trabajo. La existencia entonces de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador amparado por fuero sindical, se confía por la Constitución a los jueces, quienes previo examen de la existencia o inexistencia de la justa causa, autorizarán o no el despido del trabajador amparado con la garantía foral<sup>[4]</sup>. Sin embargo, existen circunstancias previstas por el legislador en las cuales no es necesario en ningún caso recurrir a autoridad judicial para dar por terminado el contrato laboral de un trabajador aforado. Tal es el caso de la terminación del contrato por terminación de la obra contratada; por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio; por mutuo consentimiento; o bien por sentencia de autoridad competente<sup>[5]</sup>.

En ese horizonte, la causa legal que permite la terminación del contrato de trabajo por culminación del plazo presuntivo pactado a pesar de ostentarse la garantía de fuero sindical no conlleva la calificación previa de autoridad competente, pues dicha situación obedece a un criterio objetivo plasmado desde el inicio del contrato de trabajo entre las partes.

Ahora, los anteriores postulados no contradicen los Convenios n.º. 87 y 98 de la OIT, como quiera que se respeta y garantiza la libertad sindical y la protección al derecho de sindicalización. Nótese como esos instrumentos internacionales contemplan dentro de su componente normativo una regla similar a la del artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, la prohibición de despido cuando se posee la garantía de fuero sindical. Veamos:

ARTICULO 405. DEFINICION. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> 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."

"Artículo 1 Convención n.º 98: 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(...) (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales

fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

En ese orden de ideas, la decisión de dar por terminado un contrato de trabajo por finalización del plazo presuntivo pactado, no trasgrede los convenios antes referidos de la OIT, pues se está en presencia de una causal legal objetiva de terminación del contrato establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, concretamente en su artículo 411.

De otro lado, se debe resaltar que el artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015, prevé la terminación del contrato de trabajo por razones objetivas, de la siguiente manera:

1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo.
2. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.
3. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.
4. Por mutuo consentimiento.
5. Por muerte del asalariado.
6. Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el numeral 3. del artículo 2.2.30.6.8 del presente Decreto, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo.
7. Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 2.2.30.6.12 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del presente Decreto.
8. Por sentencia de autoridad competente.

Luego, la terminación por expiración del plazo presuntivo obedece a un criterio objetivo contemplado en la ley, de modo que no se pueden suponer circunstancias subjetivas o ajenas como motivo, como quiera que las partes a través de su autonomía de la voluntad privada decidieron contemplar dicha modalidad contractual y por ende, también su forma de finalización.

En este punto, se debe resaltar que la Sala de Casación Laboral, en sede de tutela STL15088-2017, al analizar un caso similar al presente, en donde se absolvió a la demandada del reintegro por terminar el contrato de trabajo por expiración del plazo presuntivo sin autorización del juez laboral, a pesar de que la persona gozaba de garantía foral, determinó que la decisión del cuerpo colegiado no resuelta arbitraria ni caprichosa, pues su decisión se enmarcó con los supuestos fácticos y jurídicos del caso.

Así las cosas, se concluye que para el caso concreto se configuró una terminación legal del contrato de trabajo y, en consecuencia, la finalización de la relación laboral fundamentada en el artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015 y de conformidad con el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo que resultan acordes a los preceptos constitucionales e instrumentos internacionales proferidos sobre la materia, por lo que no se requería calificación previa judicial para su culminación.

En consecuencia, la Sala confirmará la decisión del juez de primer grado.

Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

## **VI. DECISIÓN**

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 de 28 de noviembre de 2023, proferida por el Juzgado Cuarenta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
Magistrada



**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado



**ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**  
Magistrada