

ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DEL DOCTOR LUIS ALFREDO BARON CORREDOR DENTRO DEL PROCESO DE FUERO SINDICAL DE GILBER DAVID MARTIN MEDINA CONTRA SOCIEDAD IMPORTADORA Y DISTRIBUIDORA AUTOMOTORA S A SIDAUTO S A

Con el respeto debido, por los demás integrantes de esta Sala de Decisión No. 1, deferentemente presento las razones por las cuales dejo a salvo mi voto.

Fue reiterada la jurisprudencia de este Tribunal sobre la procedencia del amparo del fuero sindical en los contratos a término fijo.

Igualmente si observamos la historia relacionada con los casos en que no es necesario solicitar permiso para despedir por fuero sindical, se encuentra que en el Código original de 1948 si se incluían, posteriormente vino la modificación al mismo artículo con el decreto 204 de 1957, con el único fin de suprimir la inclusión que se hacía de los contratos a término determinado, para quedar suprimidos de la excepción, pues si observamos el artículo 411 del CST, no están como incluidos a no solicitar previamente el permiso para despedir a los contratos a término fijo a término determinado como se decía en el original código. En efecto

El artículo 411. —Modificado. D. 204/57, art. 9º. Del CST señala los casos en que no se requiere permiso para despedir y esta norma no incluye a los contratos a término fijo Dice:

“Terminación del contrato sin previa calificación judicial. *La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso”*

Por consiguiente se deduce que en esta norma no se incluye a los contratos a término fijo para darlos por terminados sin previa calificación judicial, por ende entran en la regla general del deber de solicitarse el respectivo permiso para despedir, para demostrar que no subsisten la materia de trabajo y las causas que originaron el contrato de trabajo y que no esté obligado a garantizar su renovación, tal como se dijo en la sentencia C 016 de 1998 por la Corte Constitucional, por ende no es válido el despido de trabajadores amparados con fuero sindical contratados a término fijo, so pretexto de la expiración del plazo fijo pactado.

Igualmente el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado. D. 204/57 art. 8º) no contempla como causal o como justa para que el juez autorice el despido del trabajador, la terminación del contrato a término fijo.

Es indudable que el art. 405 del C. S. del T., sigue vigente y establece la norma general que los trabajadores que gozan de la garantía del fuero sindical, no pueden 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 de trabajo.

Solo por excepción el mismo Código en el art. 411. (Modificado por el art. 9 del Decreto 204/57) señala los casos en que es posible la terminación del contrato de

ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DEL DOCTOR LUIS ALFREDO BARON CORREDOR DENTRO DEL PROCESO DE FUERO SINDICAL DE GILBER DAVID MARTIN MEDINA CONTRA SOCIEDAD IMPORTADORA Y DISTRIBUIDORA AUTOMOTORA S A SIDAUTO S A

*trabajo sin previa calificación judicial, y limita a los casos de **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**, son los únicos casos en que no requiere previa calificación judicial.*

De lo anterior se deduce que todos los demás casos si se requiere de previa calificación judicial y por ello el art. 410 dice que son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

Considero que en los contratos a término fijo o vinculaciones temporales si rige la protección foral, y solo en los casos en que exista una justa causa de las señaladas en el artículo 410 del CST, puede darse por terminado el contrato de trabajo a término fijo, pero previamente debe ser calificada por el juez laboral, es decir, que se requiere el trámite del proceso de fuero sindical de permiso para despedir, pues la norma establece la protección, sin miramiento a la clase de contrato de trabajo. En efecto, se reitera que desde el CST, original, siempre se ha regulado quienes gozan del fuero sindical, en el artículo 406, sin excluir por razón de la naturaleza del contrato de trabajo a los de termino fijo.

*Se enfatiza que en el **texto originario del CST., en el artículo 410 enumeraba las justas causas** para que el juez autorizara el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical, señalando, en esa época entre **otras la expiración del plazo determinado** o presuntivo del contrato de trabajo, es decir, que **allí si se señalaba como una justa causa para autorizar el despido la expiración del plazo determinado, pero ello fue derogado.** por el decreto 204 de 1957 Entonces desde un comienzo se ha mantenido esa misma línea y se ha señaló la protección foral para todas las clases de contrato, y que se requería el permiso respectivo, excepto eso si, para los casos de los empleados que no tienen derecho al fuero y para los casos en que taxativamente no era necesario previa calificación judicial*

*La reforma que hizo el decreto 204 de 1957, al código original, en su artículo 8, modificó las causales de justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, y **excluyó o mejor no incluyó como justa causa la expiración del plazo determinado, tal como si lo traía la norma original.** Entonces se concluye que tanto la normativa original del CST, como la actual, es decir, el artículo 411 señala los casos en los casos en que es procedente terminar el contrato sin previa calificación judicial y en esta no se señala la expiración del plazo pactado, en los contratos de trabajo a término determinado o fijo, por consiguiente la Mayoría de la Sala no podía excluir del amparo foral al actor, en estos casos, porque la voluntad del legislador ha sido diferente y varió parcialmente, ya que precisamente por una parte no incluyó a dichos contratos dentro de los que se podían dar por terminados sin previa calificación judicial, y por otra parte fue más allá y la suprimió como justa causa esa causal es decir, la suprimió como justa causa para que el juez autorizara el despido que inicialmente si consagraba, es decir, que*

ni siquiera actualmente constituye una justa causa para autorizar el despido, cuando se encuentra aforado

Tampoco el artículo 406 del CST, actual, excluye a los trabajadores con esta clase de contrato a término fijo de la protección foral y tampoco el artículo 411 los incluye como excepción al previo permiso judicial, por lo que la Sala mutuo propio tampoco podía dejar de aplicar la norma general y por ende entró a desproteger a esta clase de trabajadores con contrato a término fijo de la protección foral, contrastando con el principio que donde la ley no distingue tampoco le es permitido hacerlo al interprete y por ello adicionalmente si se aceptara que se permite la interpretación que hizo la mayoría, debía aplicarse, conforme a principios legales y constitucionales la interpretación más favorable a favor del trabajador.

No aplicarse la protección foral a los contratos a término fijo es acabar con la garantía foral, pues actualmente todos los contratos de trabajo se efectúan a término fijo, con ello se desprotege el derecho de sindicalización, de negociación colectiva y de huelga, es decir, del derecho colectivo del trabajo y no se le da la especial protección al trabajo, tal como se ha vertido en las nuevas orientaciones que últimamente han sosteniendo tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional, en el sentido que las normas legales se deben interpretar a la luz de los principios y valores constitucionales, a partir de la Constitución Política de Colombia desde el año 1991, en cuanto a que estos priman sobre las normas legales que los contrarían, tal como lo establece el artículo 4 constitucional. Igualmente, el artículo 93 ibidem, refiere que los derechos establecidos en la carta política y la Ley se interpretaran conforme a los estándares internacionales, por lo tanto, implica darle un repaso a los valores y principios que establece la Constitución y luego, aplicar las normas laborales de carácter legal a la luz de dichos principios y normas constitucionales.

En efecto, se establece en la Constitución Política de Colombia del año 1991, que Colombia es un Estado Social de Derecho, organizado en forma de República, fundada en el respeto de la dignidad humana, y en el trabajo y que son fines esenciales del Estado, entre otros, servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en ella, facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica y la vigencia de un orden justo.

Así mismo, se indica que es deber de los nacionales y extranjeros en Colombia, acatar la Constitución y que uno de LOS DERECHOS FUNDAMENTALES es el trabajo, el cual constituye una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, de ahí que toda persona tenga derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, además de ser libre de escoger profesión u oficio.

En igual sentido, señala la Carta Política que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo y la ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar
ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DEL DOCTOR LUIS ALFREDO BARON CORREDOR
DENTRO DEL PROCESO DE FUERO SINDICAL DE GILBER DAVID MARTIN MEDINA
CONTRA SOCIEDAD IMPORTADORA Y DISTRIBUIDORA AUTOMOTORA S A SIDAUTO
S A

sobre derechos inciertos y discutibles, situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, garantía a la seguridad social, capacitación, adiestramiento y el descanso necesario, protección especial a la mujer, maternidad y al trabajador menor de edad.

De otro lado, también es importante destacar, que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna y que ni La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores, por ende, es obligación del Estado y de los empleadores, ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, al igual que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Lo anterior significa, que la creación del Estado Social de Derecho se fundó teniendo como esencia el trabajo, es decir, una de las razones de ser de este, es el trabajo, tal como lo dice el preámbulo de la Constitución, sumado a que es tratado como un derecho fundamental, lo que implica que toda persona tiene derecho al trabajo y así, a su estabilidad en el mismo. Este principio es absoluto y solo se puede pregonar como relativo cuando en verdad existe una justa causa, para su terminación.

Desde otra óptica, el trabajo es el que ha permitido que el ser humano se haya desarrollado hasta los estadios en los que se encuentra hoy la humanidad, en sus actuales condiciones vida y además le ha servido de sustento por la remuneración que recibe, pues sin el mismo no habría podido subsistir, por ello, resulta vital y tan esencial la conservación de un empleo para todos los seres humanos.

Dentro de las garantías inmersas en el derecho al trabajo, se encuentra la estabilidad en el empleo, pues sin este, pierde su esencia, de ahí que la Constitución establezca como principio mínimo fundamental la estabilidad en el empleo sin ninguna restricción. Estabilidad que significa un derecho positivo del trabajador a permanecer en el empleo y por ende, conlleva una idea negativa al empleador para despedirlo; por ello, se expidió la ley 319 de 1996 la cual en sus artículos 6° y 7°, señala que toda persona tiene derecho al trabajo el cual habrá de gozar en condiciones justas, equitativas y satisfactorias y que el Estado, debe garantizar de manera particular, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de las industrias y profesiones, con las causas de justa separación y en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización, a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

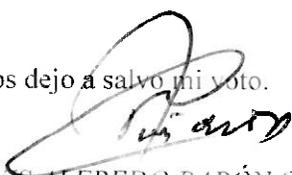
Lo que significa, que la estabilidad en el empleo es un derecho y que, para conservarlo, deben interpretar las normas legales de conformidad con los principios y valores constitucionales y para garantizar ese derecho, no se logra con facultar el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, si no existe una justa causa.

ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DEL DOCTOR LUIS ALFREDO BARON CORREDOR
DENTRO DEL PROCESO DE FUERO SINDICAL DE GILBER DAVID MARTIN MEDINA
CONTRA SOCIEDAD IMPORTADORA Y DISTRIBUIDORA AUTOMOTORA S A SIDAUTO
S A

Hay que recordar que el trabajo es la fuente para que los trabajadores tengan los medios de subsistencia, pues no de otra manera se puede subsistir, máxime en las actuales circunstancias donde cunde el desempleo y la pobreza.

Por ello se debe dar especial protección a la conservación al empleo y si no se garantiza el fuero sindical en los contratos a término fijo existirá una opción más a la inestabilidad reinante contrariando el principio de estabilidad en el mismo y al recrudecimiento de la situación social de los trabajadores y del País.

En los anteriores términos dejo a salvo mi voto.



LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR

ACTA DE SALVAMENTO DE VOTO DEL DOCTOR LUIS ALFREDO BARON CORREDOR
DENTRO DEL PROCESO DE FUERO SINDICAL DE GILBER DAVID MARTIN MEDINA
CONTRA SOCIEDAD IMPORTADORA Y DISTRIBUIDORA AUTOMOTORA S A SIDAUTO
S A

