



La terminación del contrato a término fijo por vencimiento del plazo presuntivo: un análisis crítico a partir de la protección del fuero sindical

Estudiante

Cristian Bedoya Muñoz

Director

Enán Arrieta Burgos

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Magíster en Derecho

Maestría en Derecho

Profundización en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Universidad Pontificia Bolivariana

Medellín

2025

Declaración de originalidad

Fecha: 21 de enero de 2026

Nombre del estudiante: Cristian Bedoya Muñoz

“Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad”.



Firma del estudiante

**La terminación del contrato a término fijo por vencimiento del plazo presuntivo:
un análisis crítico a partir de la protección del fuero sindical**

Resumen

La presente investigación problematizó la validez de la decisión del empleador para optar por no continuar en una relación laboral con un directivo sindical vinculado mediante contrato a término fijo, tal como lo avaló la Corte Suprema de Justicia desde la sentencia SL34142 de 2009. En ese sentido, a partir de unos estudios de caso este escrito logró determinar la existencia de un uso abusivo de la terminación como medio para debilitar algunas organizaciones sindicales. Para ello, se optó por el uso de la hermenéutica jurídica y el método analítico como herramientas para desentrañar la naturaleza de conceptos jurídicos y para posibilitar la analogía como regla para establecer la intervención del operador judicial en garantía de los derechos constitucionales de unos sujetos de especial protección constitucional. Así, se concluyó que es indispensable un marco regulatorio que lo exija o un precedente nuevo que lo ordene.

Palabras clave: Fuero sindical, estabilidad en el empleo, directivo sindical, contrato a término fijo, expiración del plazo.

Lista de Tablas

Tabla 1. Síntesis de positivización del contrato de plazo determinado	9
Tabla 2. Ventajas y desventajas en el uso del contrato a término fijo	10
Tabla 3. Supuestos de desaparición de causas	13
Tabla 4. Criterios para la renovación de contratos fijos	17
Tabla 5. Trabajadores amparados por fuero sindical	20
Tabla 6. Algunas fuentes convencionales del fuero sindical	22
Tabla 7. Terminaciones contractuales – directivos sindicales	27
Tabla 8. Antecedentes jurisprudenciales influenciados por la sentencia sl34142 de 2009 ...	30
Tabla 9. Algunos estándares regionales de la tutela sindical	37

Introducción

La presente investigación busca descubrir el sentido del fuero sindical en Colombia y la estabilidad laboral reforzada que de él se desprende, analizando el consenso relacionado con las prebendas sujetas al amparo del directivo sindical más allá de los tres escenarios que inciden directamente en su calidad de trabajador: el despido con justa causa, el traslado y la desmejora de las condiciones laborales. Ante un mundo del trabajo que pretende generar mayores escenarios de protección laboral, la estabilidad en el empleo de los directivos sindicales con contratos a término fijo sigue siendo precaria, aun cuando el precedente contenido en la Sentencia C-016 de 1998 estableció los parámetros de valoración para la permanencia o exclusión de cualquier trabajador con esa modalidad de contrato.

Aunque gran parte de los fallos de la Corte Suprema de Justicia rectifica que no se requiere la calificación judicial en aquellos casos en los que se alegue el vencimiento del plazo, algún sector de la doctrina concuerda en que ello es un abuso del poder del empleador. Por tal motivo, se ha optado por exigir como regla genérica de la contratación los pactos de vinculación indefinida, pues ellos restringen el poder discrecional de la parte menos débil de la relación laboral.

Con esa discrepancia conceptual, se logra entrever que en el país no ha habido un desarrollo completo del alcance conceptual del fuero sindical por cuanto el amparo constitucional solo se le respeta a una unidad sectorial de directivos, o dicho de otra manera, a aquellos que incurren en una conducta sancionable a la luz del marco disciplinario; los que por la necesidad del servicio deben salir del territorio de origen y los que por la situación económica que se sucedió al interior de la relación del trabajo percibirán una remuneración o beneficios convencionales menores a los que históricamente los han favorecido. Así, se deja por fuera aquel grupo de personas que siendo aforados y que no participan en situaciones que pueden hacer que los excluyan del oficio, pueden ser retirados del oficio solo por la declaratoria del vencimiento

del plazo, aun cuando se puede probar que existen las causas que dieron origen y materia a la labor.

Visto de esa manera, podría entenderse que ante la falta de un sentido más amplio de la garantía foral que agrupe a dicho sector, sería evidente la existencia de una situación de desigualdad entre personas con la misma protección constitucional, pues mientras a unos el empleador debe acudir a la jurisdicción para que el juez del trabajo acredite si existen motivos suficientes para el levantamiento del fuero, otros están en constante amenaza de que la empresa decida declarar en un momento dado que el contrato se rescindiría, lo que es generarle un efecto desproporcionado a un individuo que está en permanente vulnerabilidad.

Al igual que en el caso de las mujeres embarazadas o las personas con fuero de salud, los directivos sindicales son sujetos de especial protección constitucional, pues ellos son quienes representan la cara visible del descontento de los trabajadores con las condiciones laborales ofrecidas por el empleador. Por eso, el uso del contrato fijo y un aval jurídico que apruebe su conclusión sin un examen rígido de la causa que lo rescinde, posiblemente enmascararía un castigo por la anteposición al empleador.

Si en el marco de la protección de estabilidad en el empleo el legislador le impuso la carga al empleador de acudir al juez laboral siempre que pretenda despedir, trasladar o desmejorar a un directivo sindical como medida para limitar las actuaciones subjetivas del empleador, entonces resulta admisible que ante la declaratoria del vencimiento del plazo se deba buscar la misma calificación en interés de quien está en debilidad manifiesta.

Para llegar a esa conclusión, en un primer momento se examinará la figura de los contratos de plazo determinable en el marco del principio de la estabilidad en el empleo. Seguidamente, se analizará el fuero sindical y su incidencia en la terminación legítima del contrato fijo para terminar detallando el impacto en la supervivencia sindical con la vigencia del precedente sentado desde la Sentencia SL34142 de 2009, así como presentar algunas medidas

propositivas que permitirían minimizar la actual situación de precariedad en la que se encuentran los directivos sindicales con contrato a término fijo.

Finalmente, el alcance de esta investigación cualitativa se sujetará al paradigma hermenéutico, pues se pretende hallar en la interpretación del sistema de fuentes un alcance garantista y compatible con el ordenamiento constitucional, es decir, que la tutela sindical deba aplicarse indistintamente entre quienes ostentan diversas formas de vinculación.

Capítulo I. Los contratos de plazo determinado en el marco del principio de la estabilidad en el empleo

De acuerdo con la legislación colombiana los contratos de trabajo además de clasificarse según su forma (verbales o escritos), se agrupan por su término de duración. Así, se tiene que los acuerdos entre empleadores y trabajadores pueden ser a término indefinido¹, plazo determinable (transitorios², por obra o labor contratada³) o plazo determinado (fijos).

Esta última modalidad tiene como características principales (i) que debe constar por escrito; (ii) no puede ser pactado por periodos superiores a cuatro años, pero sí por plazos iguales o inferiores a doce meses; (iii) son prorrogables excepcionalmente; (iv) se transforman en indefinidos ante la superación del término de duración máxima y (v) debe mediar antes de la fecha de expiración un preaviso de treinta días en donde se comunique la intención de no postergarlo (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 46, 1950). Igualmente, su sentido de determinación está dado para cubrir la emergencia de labores incidentales o temporales, pero no para ocupar empleados que deban ejecutar actividades indeterminadas (Sentencia C-016, 1998).

Ahora bien, estas particularidades que parecieran ser tan propias no son únicas ni exclusivas del ordenamiento jurídico colombiano, sino que coinciden (aunque con algunos agregados) con las de otros países de habla hispana que tienen regulaciones similares sobre el trabajo humano, tal como se ve en la siguiente tabla:

¹ Modalidad contractual en la que no se conoce la fecha de finalización del vínculo. Solo subsiste mientras exista la causa que dio origen y materia al trabajo, tal como lo señala el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.

² Según lo regulado en el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo este tipo de contrato es usado para atender necesidades distintas a lo que normalmente hace el empleador, en donde la urgencia no se extiende más allá de un mes.

³ Por su parte, este contrato se caracteriza por tener como objeto el mandato de hacer un trabajo específico o de participar en la creación de algo fácilmente determinable.

Tabla 1. SÍNTESIS DE POSITIVIZACIÓN DEL CONTRATO DE PLAZO DETERMINADO

País	Codificación	Norma	Características Individuales	Similitudes
Argentina	Ley de Contrato de Trabajo (No. 20.744 de 1976)	Artículos 93 y 94 – Concordados con el 250 y 245.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Periodo máximo de 5 años. 2. Preaviso de terminación: mínimo 30 días de anticipación y no mayor a 2 meses. 3. Conversión contractual: Si no se atiende el plazo de preaviso el contrato se vuelve indeterminado. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estos países coinciden en que este contrato tiene periodos o épocas de durabilidad máximas.
España	Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre	Artículo 3, Mod. del artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solo se usa por circunstancias de la producción (imprevisibles y ocasionales) o por sustitución de persona trabajadora. 2. Debe mediar por escrito. 3. Cuando sea por circunstancias de la producción, no puede superar los 6 meses, ampliado a 1 año por convenio sectorial. 4. Puede utilizarse para necesidades previsibles, pero por un plazo máximo de 90 días anuales. 5. Se prohíbe para trabajos que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa. 6. Igualdad de derechos laborales respecto de los contratados a término indefinido. 7. Reemplazo de persona trabajadora: uso limitado, bien para completar la jornada reducida para otro empleado, o mientras se finaliza el proceso de selección de cargo vacante. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Quien sea contratado bajo esta modalidad tiene acceso a todos los derechos laborales que ofrezca la legislación de su país. 3. Argentina y Colombia comparten una cláusula de conversión contractual. 4. España y México comparten el criterio de necesidad aplicado en Colombia, es decir, este contrato solamente debe ser usado para actividades imprevisibles o temporales.
México	Ley Federal del Trabajo	Artículos 35 - 41	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solo puede ser usado para necesidades transitorias, la sustitución de otro trabajador o cuando la ley lo permita. 2. Si vencido el término pactado subsiste la materia del trabajo, el vínculo se prorrogará por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. España al igual que Colombia exige que este contrato se encuentre por escrito.

Fuente: Elaboración propia (2025).

Con la anterior descripción se puede inferir que la necesidad de regular este tipo de contratos en una escala global tiene que ver con que ellos son, en esencia, un instrumento práctico para las partes. No obstante, por la existencia de un término finito también pueden llegar a reflejar algunas desventajas, las cuales se detallan a continuación:

Tabla 2. VENTAJAS Y DESVENTAJAS EN EL USO DEL CONTRATO A TÉRMINO FIJO		
Parte	Ventajas	
Empleador	<p>1. Es un contrato pensado para hacerle frente a los retos que nacen por las diferentes temporadas o épocas que están presentes en cada actividad mercantil, así como ser un instrumento que ayuda a la internacionalización y globalización del mercado laboral (Pérez García, 2009, pp. 46-54).</p>	<p>2. Da una oportunidad de resolver necesidades imprevisibles (o que siendo planificables tengan un impacto mayor al esperado), sin tener que atarse a una relación laboral indefinida en el tiempo (Sentencia SL3535, 2015).</p>
	<p>3. Es una alternativa para reemplazar trabajadores en incapacidad médica o licencia de maternidad (como se tiene en España y México).</p>	<p>4. Es un medio que ayuda a optimizar sus gastos y a adecuar su nómina a su situación financiera y permitirle afrontar los restos de los cambios tecnológicos o productivos (Cano Sánchez & Mera Jiménez, 2022, p. 10).</p>
	<p>5. Desconocida la adaptabilidad al cargo de los nuevos trabajadores, es una opción sencilla para retirar a quienes se evalúen como poco calificados para prestar un servicio (Gómez Vélez, 2012, p. 81).</p>	<p>6. Es una modalidad que reduce los costos de retiro si se da por la expiración del plazo. También, es la elección para usar en épocas de rescisión económica, pues el empresario no puede ofrecer puestos de trabajo indefinidos si él aún no sabe si logrará recuperarse de la crisis (Guataquí, 2001, p. 186).</p>
	<p>7. Es una fórmula para aumentar la competitividad entre mano de obra disponible, pues solo la mayor calificada será mantenida indefinidamente (Giraldo Hernández, Peláez León & Valencia Muñoz (s.f.), p. 4).</p>	
	Desventajas	
	<p>1. Los costos de indemnización pueden ser más altos si se finaliza el contrato antes del vencimiento, dada la exigencia de cancelar tanto el extremo que quedaba pendiente por desarrollarse, así como sufragar los daños materiales que se lleguen a probar a favor del empleado (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 64, 1950).</p>	<p>2. Asumir gastos de administración por la dinámica contractual, es decir, en los que se incurre al desvincular un empleado y el que se da al ingresar uno nuevo. Incluso, por los controles que se implementan para alertar el momento límite del preaviso (Pasco, 2012, pp. 509-510).</p>
	Ventaja	
<p>1. Es una solución para acceder a una fuente de empleo (así sea solo por un periodo específico), lo que se traduce en un impacto positivo al permitirle al desempleado abandonar transitoriamente el mercado informal (Cano Sánchez & Mera Jiménez, 2022, p. 10).</p>		
Desventajas		
<p>1. Genera la sensación de inestabilidad laboral debido a que, de no darse la renovación, el empleado regresaría a engrosar el demográfico de desempleados en el país (Cano Sánchez & Mera Jiménez, 2022, p. 10).</p>	<p>2. Tener este contrato desestimula el querer afiliarse a un sindicato, o si lo hiciera, posiblemente su empleador no les renovaría el contrato aun si tienen un buen desempeño (Rueda Duarte, 2013, pp. 44-45).</p>	
<p>3. Los trabajadores deben sacrificar su desarrollo personal para favorecer la flexibilización y el ahorro en costos del empleador (Gutiérrez Molina & Rico Prieto, 2019, pp. 8-9).</p>		

Fuente: Elaboración propia (2025).

De acuerdo con lo que hasta este punto se ha expuesto puede concluirse que las cualidades que las partes ven en este contrato son netamente económicas. Por su parte, la crítica hacia él está dada por sentimientos de inestabilidad. Sin embargo, lo perseguido por la Constitución Política de Colombia, los modelos jurídicos regionales y lo prescrito por el Sistema

Interamericano, contrarían esa consideración ya que la evolución en torno al contrato de plazo determinado busca crear escenarios cada vez más seguros para los trabajadores.

Como muestra de ello se tiene que en Colombia el principio de la estabilidad es un elemento guía para cualquier relación laboral, bien sea la que se celebra entre particulares o la que nace entre estos y el Estado. Desde la Constitución de 1991⁴, el ordenamiento jurídico instituyó la permanencia en el oficio como una directriz hacia la que se deben mover todos los poderes públicos.

No obstante, esa línea fue tomada de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador de 1947. En el artículo 1 se consagró como principio fundamental que debe proteger a todo trabajador, el derecho a estar en una industria y ser separado de ella solo por motivos justos, pues de lo contrario el empleado tendrá la posibilidad de recibir una indemnización (Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, Artículo 19, 1947). Consideración que mantuvo la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en el Convenio 158 al establecer como requisito previo al retiro del trabajo, la necesaria comunicación sobre el particular, so pena de que se deba resarcírsele al empleado los daños ocasionados por esa contingencia.

Asimismo, el Protocolo de San Salvador en 1988 reafirmó esa consigna en el artículo 7, previendo que un despido o retiro del empleo no puede ser *ad nutum* dado que sería contrario al Sistema Interamericano en donde solo es válida la justa causa (Blancas, 2012, p. 393). Aunque se expresa la posibilidad de solicitar el reintegro ante un retiro injustificado, lo cierto es que, en un modelo como el colombiano de estabilidad impropia⁵, esa pretensión está dada para quien ostenta alguna clase de fuero (Cerquera Unda, 2018, pp. 34-97).

⁴ El Artículo 53 especifica que al momento de crear un Estatuto del Trabajo debe incluirse como uno de sus principios fundamentales, la estabilidad en el empleo. De la misma manera, el artículo 125 indica que el retiro del empleo público solo podrá ser por una razón objetiva, especialmente, por una calificación insatisfactoria en el desempeño del funcionario.

⁵ En la sentencia de radicado 38272 del 30 de enero de 2013 (M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve), la Corte Suprema de Justicia definió estabilidad laboral relativa o impropia como aquella que le permite al empleador finalizar un vínculo contractual alegando una justa causa o reconociendo una indemnización. En cambio, la propia o absoluta obliga a que el retiro esté precedido únicamente por una justa causa.

Por su parte, desde el punto de vista de la jurisprudencia constitucional, el principio de estabilidad en el empleo significa la garantía dada a cualquier trabajador de que una vez ocupado no perderá su empleo si la necesidad contratada aún existe y si este cumplió con sus deberes contractuales y legales (Sentencia C-016, 1998). Con esto no se dice que el trabajador sea inamovible, sino que si se lo excluye sea fruto de causas objetivas.

Esta manera de entender la prerrogativa se sustrae del desarrollo jurisprudencial regional. Por ejemplo, en el caso *Lagos del Campo vs Perú*⁶, la Corte Interamericana de Derechos Humanos consideró que la permanencia en el trabajo no supone una durabilidad ilimitada en el cargo. Antes bien, consiste en el deber de todos los actores de aceptar la continuidad en un oficio y, si se dan situaciones que ameriten la desvinculación del empleado, estas deben ser probables, justificadas y suficientes (Caso *Lagos del Campo vs Perú*, 2017).

Bajo esas consignas, la materialización de la estabilidad dependerá tanto del desempeño del trabajador, como de la existencia de la causa⁷ que llevó a su ocupación (Sentencia C-016, 1998). A falta de uno de esos elementos, el retiro sería legítimo.

Sobre el primer punto bastaría solo con demostrar que el trabajador no fue objeto en la última vigencia, por ejemplo, de llamados para el mejoramiento de su rendimiento o para corregir comportamientos eventualmente disciplinables. Por eso, para Cárdenas Escobar & Llanos Arana (2015):

Al exigírsele al empleador reconocer el derecho a la renovación automática del contrato si el empleado no ha ido en contra de sus deberes como parte y habiéndose mantenido el origen

⁶ La sentencia recoge la protección ante el despido injustificado del que fue objeto Alfredo Lagos del Campo el 01 de julio de 1989 luego de haber rendido unas declaraciones para la revista "La Razón". En ese espacio el ciudadano denunció un chantaje y presión que su empleador ejerció para celebrar unas elecciones fraudulentas. Sin embargo, la empresa lo desvinculó por, al parecer, haberla injuriado.

⁷ El artículo 1524 del Código Civil Colombiano describe la causa como la razón o el móvil que induce e impulsa a un sujeto a hacer algo. En materia contractual, según lo indicado por Jesús Mejía Vallejo en el apartado de "Estudios de Derecho", es precisamente lo que lleva a que dos personas celebren un contrato. Bajo ese criterio, la causa, de acuerdo con la teoría neocausalista adoptada en el código de Bello, se representa como la función económica y social que persigue cada contrato en particular. Ejemplificándolo en el escenario laboral, se tendría por causa según la noción finalista, el contexto comercial que obliga a un empleador a buscar quién le realice una obra; y al trabajador a hacerla esperando que quien la contrata cumpla con su obligación de remunerarla.

del escenario que llevó a su vinculación, es lo mismo que pedir que previo a rescindir el contrato la decisión esté soportada en una evaluación de desempeño insatisfactoria (P.31). Ahora bien, por sí mismo el rendimiento del trabajador no obliga a su mantenimiento en el oficio. Por el contrario, requiere necesariamente que no haya habido extinción de la causa que originó la relación laboral.

Respecto a ella la Corte Suprema de Justicia la ha entendido como ese suceso de fenómenos, hechos o circunstancias que hacen que el empleador deba retirar al empleado, no por su voluntad exclusiva, sino porque el entorno llevó a que el trabajo inicial se transformara a tal punto que lo adjudicado ya no es posible de hacerse (Sentencia 28629, 2007).

En la tabla 3 se muestran algunas situaciones que impiden probar el fenómeno o lo representan:

Tabla 3. SUPUESTOS DE DESAPARICIÓN DE CAUSAS				
	No se presenta si hay...			
No.	Eventos	Ejemplos	Razones	Fuentes
1	Supresión del cargo	Empresa vincula a un auxiliar en labores del campo. Sin embargo, por estrategia comercial finaliza su operación rural. Solo quedan cargos administrativos para pensar en reubicarlo. Al concluir que el trabajador no tiene la formación necesaria se retira del empleo.	Esto pasó por una decisión de empresa pensada para darle mayores beneficios. El trabajador no influyó en ello.	(Sentencia 28629, 2007)
2	Cierre de establecimientos	Para no seguir generando pérdidas, una sociedad decide cerrar una de sus sucursales. No obstante, las demás siguen operando en lo mismo que ejecutaba el trabajador retirado.	La causa y materia perviven, por lo que no es un hecho que se circunscribe a situaciones imprevisibles e irresistibles para el empleador.	(Sentencia SL675, 2021).
3	Cambios en procesos o nuevas tecnologías	Compañía realiza inversiones en equipos que permiten automatizar y agilizar trabajos manuales. Con esto ya no requiere cierta cantidad de personas sino un número inferior.	Es un movimiento necesario para mejorar la eficiencia y garantizar el crecimiento del empleador que no puede ser a costa del sacrificio de los puestos de trabajo.	(Sentencia 28629, 2007).

4	Resultados negativos	Empleador que debe modular los precios de sus productos por políticas de consumo, o al ser impactado por la volatilidad sectorial decide reducir personal para equilibrar pérdidas.	Es una situación normal en la dinámica comercial de cualquier negocio. Por lo que sus riesgos no los deben soportar los empleados.	(Sentencia 28629, 2007).
Existe cuando hay...				
No.	Eventos	Ejemplos	Razones	Fuentes
1	Transformación del objeto contractual	Las partes finalizan el contrato inicial, firman uno nuevo o modifican el vigente para delegar al trabajador actividades sustancialmente diferentes, disímiles o incompatibles con las que venía haciendo. Por cambio de objeto no se entiende necesariamente cuando hay cambio en el cargo o una disminución salarial.	Es una decisión que toman ambos contratantes. Como el oficio inicial varía , esto hace que se extinga el primer contrato.	(Sentencia SL39432, 2012). (Sentencia SL780, 2023)

Fuente: Elaboración propia (2025).

Aun con todo esto no ha dejado de haber tensión en torno a si los contratos a término fijo materializan el principio de estabilidad. Y esa preocupación emerge por cuanto al leer su regulación pareciera que ellos no crean la sensación de permanencia en un cargo. Para ilustrarlo un poco, se tiene que tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia lo han sometido a control de constitucionalidad en por lo menos tres oportunidades relevantes, concluyendo siempre que manifiestan el interés del legislador por proteger esa expectativa de continuidad en un trabajo formal y que pueden ser igual de perpetuos que el indefinido.

Ese debate tuvo su origen en la Sentencia 109 del 19 de septiembre de 1991 en la cual la Corte Suprema de Justicia validó que su creación no se opone al contenido del artículo 53 de la Carta Política, pues al estar positivizados tanto sus elementos, como las maneras de postergarlos y finalizarlos, en vez de poner en una situación de desprotección al empleado, lo que hacen es brindarle seguridad jurídica (SP-109, 1991).

Es decir, de no cumplirse con los ritos para que la terminación esté sujeta al vencimiento del plazo, o de guardarse silencio respecto de su continuidad, la prórroga se presenta como el medio por el cual se protege la esperanza de seguir estando en un mercado laboral formal.

Ahora bien, a este punto se suma lo dicho por la Corte Constitucional en la Sentencia C-588 de 1995, esto es, que los contratos de trabajo a término fijo reflejan tanto la protección al respeto por la palabra de los contratantes que lleva a que cada uno confíe en que el otro se comportará conforme a lo que han jurado (Iglesias Merrone, 2023, pp.1 - 2), como la idea de que la continuidad supera el consenso para finalizar el vínculo (Sentencia C-588, 1995).

Finalmente, el Tribunal Constitucional sentó un precedente histórico a través de la sentencia C-016 de 1998 debido a que mantuvo la postura de 1995 en relación con la insubsistencia de causas como requisito de validez de la terminación.

Como se ve, para las cortes colombianas se tiene que, si bien el vencimiento del plazo es una causal legal, lo cierto es que para que sea razón objetiva⁸ se debe, antes de la terminación, hacer una justa comprobación de los eventos que la legitimarían.

De la tabla 3 se extrae un punto que refuerza la tesis alrededor de la estabilidad como elemento inherente a todos los contratos: la unicidad contractual. Es decir, si hay cambio significativo en el objeto del contrato a término fijo este puede finalizar y dar paso a otros acuerdos.

De no ser ese el caso por mantenerse las condiciones laborales, a pesar de la sucesión de varios de ellos o la multiplicidad de prórrogas de uno solo en un periodo de tiempo, se entenderá que siempre se trató de un único contrato con una fecha histórica de inicio (Sentencia SL814, 2018). Empero, no de finalización, lo que hace suponer que no existe diferencia sustancial entre

⁸ En ponencia de Clara Cecilia Dueñas Quevedo, la causal objetiva es la coyuntura que se da en una relación laboral y que lleva a su vez a que esta se extinga. No necesariamente es uno de los eventos que describe la ley laboral como justas causas para terminar el contrato. V. gr., el vencimiento del plazo es una razón legal de separación, pero no es objetiva sino subjetiva debido a que siempre podrán los contratantes prorrogarlo o liquidarlo (Sentencia SL2586 del 15 de julio de 2020). De manera más detallada, la Corte Constitucional en la sentencia C-016 de 1998 indicó que las razones objetivas están relacionadas con motivos imputables al trabajador o por contingencias técnicas o económicas que se presenten en la empresa e impidan el mantenimiento del puesto de trabajo.

el contrato a término indefinido y el de plazo determinado (Sentencia SL780, 2023). Tan es así que el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo consagró una cláusula de conversión contractual una vez superados los límites temporales para su uso.

Es más, esa regulación se sustrae del salvamento de voto dado en la sentencia C-016 de 1998, en donde la Corte Constitucional refirió incluso que en el hipotético caso de demostrarse que un contrato fijo oculta que las labores contratadas no son susceptibles de realizarse en un plazo puntual, bajo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas tendrá que obviarse la autonomía de las partes y entenderse la existencia de un contrato a término indefinido (Sentencia C-016, 1998).

En resumen, lo que se expresó en los párrafos precedentes supone que, en todo caso, lo que en verdad importa para que la terminación de una modalidad contractual no desconozca la solidez con que se dota a la estabilidad ni se entienda como una decisión unilateral, es el agotamiento de la causa.

Dicho de otra manera, la teoría que hay en torno a la unicidad contractual agrega una capa más a la barrera que tiene el vencimiento del plazo puro y simple porque aun con varios contratos celebrados entre dos partes, que pueden o no conservar alguna similitud entre sus finalidades y que se sucedieron luego de un tiempo, exige que se verifique si se firmaron para actividades semejantes y con ello se infiera que eran relaciones laborales nacidas en circunstancias diferentes, con lo cual no se defraudaría al trabajador en su derechos económicos (Sentencia SL814, 2018).

Finalmente, para garantizar que la estabilidad en el empleo fuese real y material en las vinculaciones con contratos de plazo determinado, se exigió que cuando el trabajador se encontrara limitado física, síquica o sensorialmente, o bien por estar en periodo de gravidez, ser víctima de acoso laboral o se encontrara cercano a la edad de jubilación (Sentencia T-141, 2024), se debía renovar automáticamente el vínculo. En la siguiente tabla se presenta una esquematización sobre los requisitos que se deben dar en cada caso particular:

Tabla 4. CRITERIOS PARA LA RENOVACIÓN DE CONTRATOS FIJOS				
Trabajadores Aforados				
No.	Fuero	Presupuestos (Debe existir...)	Protección	Requisitos
1	Salud	<p>1. Empleado que presente una disminución física, psíquica o sensorial a mediano o largo plazo (Sentencia SL1491, 2023).</p> <p>2. Que su limitación le impida o afecte sustancialmente el ejercicio de su cargo (Sentencia SU-049, 2017).</p>	<p>Prohibición del retiro hasta tanto exista una razón objetiva que amerite la desvinculación (Sentencia T-434, 2020). Como razón objetiva se tiene, principalmente, la desaparición de la causa que llevó a la contratación (Sentencia SL2586, 2020). Aunque también se sitúa a la justa causa como una razón válida para el retiro (Sentencia SL1491, 2023).</p>	<p>1. Previo a la fecha de terminación del contrato el empleador debe tener conocimiento del estado de salud del trabajador (Sentencia T-434, 2020).</p> <p>En todo caso, el Ministerio del Trabajo deberá constatar si perviven las causas que dieron origen a la relación laboral y si el empleado ha cumplido de manera adecuada sus funciones (Sentencia C-200, 2019). De no hacerse así, el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad más el reconocimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario.</p>
2	Maternidad (Gestación o Lactancia)	<p>1. Mujer en periodo de gestación o lactancia.</p> <p>2. O trabajador cuya cónyuge, compañera permanente o pareja se encuentre en ese estado (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 239, 1950), independientemente de si ella carece o no de alguna fuente formal de empleo (Sentencia C-517, 2024).</p>	<p>Prohibición de despido (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 239, 1950) o terminación por la expiración del plazo fijo pactado (Sentencia SL3535, 2015) durante la época de gestación o dentro de los dos primeros años de vida del menor (Sentencia T-</p>	<p>1. El empleador debe conocer el estado.</p> <p>En este caso, la renovación deberá extenderse por lo menos durante el periodo de gestación y hasta 24 meses posteriores siempre que se continúe amamantando al menor (Sentencia T-169, 2025). De lo contrario, debe acudir al Inspector del Trabajo.</p>

			169, 2025). Si se obvia con conocimiento del empleador, procederá el reintegro. Adicional, deberá asumir el costo de una indemnización de 60 días de salario, las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia y el costo de los salarios dejados de percibir (Sentencia T-119, 2023).	2. Si no hay conocimiento del empleador, no hay lugar a la protección (Sentencia SU-075, 2018).
3	Prepensión	<p>1. Trabajador cercano a la edad de jubilación (Sentencia C-795, 2009).</p> <p>2. Que presentó la solicitud de pensión, pero no le ha sido reconocida la prestación.</p> <p>3. O habiéndose reconocido, no ha sido incluido en la nómina de pensionados (Sentencia T-693, 2015).</p>	<p>Imposibilidad de concluir el vínculo por expiración del plazo (Sentencia T-824, 2014).</p> <p>Desconocerlo genera la posibilidad de solicitar el reintegro sin solución de continuidad, pero la reincorporación solo será hasta el pago de la primera mesada pensional.</p>	<p>1. Trabajador con tres (3) años o menos para reunir los requisitos de edad y semanas o tiempo de servicio para acceder a la pensión (Sentencia C-795, 2009).</p> <p>De manera residual, se tendría en cuenta la directriz de la Corte Constitucional establecida en la Sentencia T-055 de 2020:</p> <p>2. Empleado con tres años o menos para ajustar las semanas mínimas o capital necesario, pero ya cuenta con la edad.</p> <p>En este caso la renovación será hasta el momento en que el trabajador sea incluido en la nómina de pensionados.</p>
4	Acoso Laboral	<p>1. Partes: (Sentencia C-282, 2007)</p> <p>a. Autor del Acoso: Trabajador con o sin posición de dirección o mando.</p>	Prohibición de terminaciones unilaterales (víctima o testigo) dentro de los 6 meses posteriores a la	1. Querrela interpuesta (en vigencia de la relación laboral) ante el Comité de Convivencia Laboral o el Ministerio del Trabajo (Sentencia SL3075, 2019).

		<p>b. Víctima o testigo: Trabajador bajo cualquier modalidad contractual, sin depender de su denominación formal (Sentencia C-960, 2007).</p> <p>2. Conducta: Probable y persistente de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral (Sentencia SL17063, 2017).</p>	<p>radicación de la querella formal (Sentencia C-960, 2007). Ir en contra de la prerrogativa, supone la obligación de reintegrar sin solución de continuidad.</p>	<p>2. Haber sido víctima o testigo de acoso laboral.</p> <p>3. El empleador debe conocer la existencia de las querellas.</p> <p>La renovación deberá darse como mínimo hasta tanto se concluyan los 6 meses posteriores a la queja.</p>
--	--	---	---	--

Fuente: Elaboración propia (2025).

Teniendo como base lo que se extrae del recuadro anterior y a modo de conclusión, en este primer aparte se pudo ver que para la jurisprudencia hay una tendencia histórica a proteger progresivamente el trabajo como un valor y derecho económico y social que es, no solo dando la tranquilidad de que las maneras de ocupación deben atender el estándar de dignidad, sino porque el llamado que le hace la Constitución Social a todos los actores es crear un marco social justo, el cual, como queda dicho, no se refleja en terminaciones arbitrarias motivadas solo por la finalización del plazo o la obra. Al contrario, se da cuando el empleador hace posible una expectativa cierta y fundada de mantener el empleo.

Capítulo II. El fuero sindical y su incidencia en la terminación justa del contrato a término fijo

En Colombia el fuero sindical ha sido concebido como un amparo dado a aquellos trabajadores que han proclamado su interés por conseguir mejores condiciones laborales, tomando para ello una posición que le hace contrapeso a la visión neoliberal del empleador. Esta prerrogativa comprende, especialmente, la limitación de ser despedidos, desmejorados o trasladados del lugar de la prestación del servicio sin el permiso del juez del trabajo y no existiendo una justa causa comprobada (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 405, 1950).

No obstante, a pesar de que la protección está dada incluso a nivel constitucional⁹ no se encuentra determinada en la Ley para cualquier trabajador que esté afiliado a una organización sindical, sino que opera para una clase especial de ellos que por sus calidades merecen un trato diferenciado frente al ejercicio del poder subordinante del empleador (Díaz Daza & Álvarez Jiménez, 2022, p.173). En el siguiente cuadro se sintetiza la extensión del fuero:

Tabla 5. TRABAJADORES AMPARADOS POR FUERO SINDICAL				
No.	Calidades	Criterios de estabilidad		
		Límite Colectivo	Temporalidad	Existencia
1	<i>Fundadores del sindicato</i>	Aplica a todos los trabajadores que decidan voluntariamente constituir un sindicato de cualquier orden (Empresa, Industria, Gremio, Mixto, Oficios Varios o una Federación o Confederación de sindicatos).	Desde la constitución del sindicato y hasta 2 meses después de la inscripción del registro sindical , sin exceder 6 meses.	Una vez notificada al empleador el acta de fundación (Sentencia T-303, 2018) y
2	<i>Adherentes</i>	Protege a todos los trabajadores que ingresan a una organización sindical que acaba de ser fundada , pero a la que no se le ha asignado registro sindical.	Desde su ingreso y hasta por 2 meses después de la asignación del registro sindical .	los estatutos del sindicato (Art. 363, Código Sustantivo del Trabajo).
3	<i>Miembros de Junta Directiva Nacional o Subdirectiva Seccional</i>	Aplicable solo a: 1. Primeros 5 principales . 2. Primeros 5 suplentes .	Durante todo el tiempo que se mantenga el encargo y hasta 6 meses después de	Una vez se comunique por escrito al empleador
4	<i>Miembros de Junta Directiva del Comité Seccional¹⁰</i>	Aplicable solo a: Primer principal y primer suplente .	finalizado .	la designación

⁹ El fuero sindical fue incluido como una garantía especial en el texto del artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, de la cual solo gozan los representantes del sindicato.

¹⁰ De acuerdo con el artículo 9 del Decreto 1194 de 1994, todo sindicato puede crear subdirectivas seccionales en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal, siempre que cuente en cada territorio con por lo menos 25 miembros. Sin embargo, si no se lograra reunir el número mínimo, pero cuenta con 12 afiliados, podrá instaurar un Comité Seccional.

5	Comisión Estatutaria de Quejas y Reclamos	Aplicable solo a: 2 miembros de la comisión designada por los sindicatos presentes en la empresa.		(Arts. 363 y 406, Código Sustantivo del Trabajo).
El desconocimiento del fuero sindical deriva en una serie de acciones que pueden usar los trabajadores afectados. En ese sentido, la acción de reintegro operará en el caso de quienes fueron despedidos sin la autorización judicial, la cual, consecuentemente, obligará al pago de salarios, prestaciones sociales y aportes con destino al Sistema de Seguridad Social Integral dejados de percibir. En cambio, la acción de restitución se activará cuando el empleado pretenda el retorno a su lugar de arraigo o busque el sostenimiento de sus condiciones laborales (Cerón Coral & Camacho Ramírez, p.130).				

Fuente: Elaboración realizada con base en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así las cosas, el fin esencial que el legislador primario le otorgó al fuero sindical al elevarlo al mayor estándar constitucional, fue crear una barrera contra las decisiones arbitrarias y los actos de retaliación desplegados por quien ostenta el medio de producción. A su vez, ser una prebenda para la subsistencia y el funcionamiento del sindicato pues este organismo es la máxima representación del ejercicio del derecho de asociación (Cerquera Unda, 2018, p. 34).

Ahora bien, para Ostau de León y Niño Chavarro (2021) el fuero no debe tener en cuenta solo a quien reviste las calidades que le son propias al directivo, sino que es predicable para todo aquel que hace parte del sindicato en sí. Y ello tiene sentido debido a que en todo caso la pluralidad de miembros es la *conditio sine qua non* la organización puede mantenerse vigente y mucho menos sin la que el fuero sindical se desarrolla (p. 172).

Por eso, al poner límites al despido sin justa causa, el traslado o la desmejora laboral, se intentan preservar los derechos colectivos de todos los trabajadores organizados (Sentencia T-261, 2012)

A su vez, como complemento de las medidas para la salvaguarda del sindicato o de aquel grupo de trabajadores que presentan al empleador un pliego de peticiones dirigido al mejoramiento progresivo de sus condiciones laborales, la legislación creó una tutela transitoria denominada fuero circunstancial que impide que se los despidan sin justa causa (Decreto 2351, Artículo 25, 1965) y que opera aun en los casos de multifiliación sindical. Dicho de otra

manera, en tanto y cuanto exista un conflicto colectivo de trabajo entre el empleador y el o los sindicatos en los que se encuentre afiliado cualquier trabajador, el fuero los protegerá, pues este no depende del acogimiento de alguna de las convenciones colectivas de las tantas organizaciones sindicales que los agrupen (Sentencia SL-1983, 2020).

De manera que, si el empleado perteneciente al sindicato negociador o al grupo de trabajadores en conflicto con el empleador es retirado del empleo sin la ocurrencia de una justa causa comprobada, puede solicitar el reintegro inmediato con las cargas que conlleva una admisión sin solución de continuidad.

Todas estas medidas tienen origen en el compromiso del Estado colombiano por adoptar instrumentos que impidan que los dirigentes y afiliados de un sindicato no puedan ejercer sus derechos o desplegar los mandatos que les fueron dados por el miedo a ser discriminados por los empleadores mediante el ejercicio de una especie de violencia política aislante (Alarcón Cuellar, 2019, p. 7). Bajo ese precepto, se tiene que la garantía del fuero sindical en el marco constitucional es el resultado de la aplicación de diferentes instrumentos internacionales, especialmente, de aquellas prerrogativas alusivas al derecho de asociación (Ríos Asprilla, 2023, p. 23):

Tabla 6. ALGUNAS FUENTES CONVENCIONALES DEL FUERO SINDICAL		
Instrumento	Disposición	Consideraciones
Convenio Co87 (OIT)	Art. 1. Derecho a la constitución y afiliación a organizaciones de trabajadores.	Este derecho supone a su vez un impedimento patronal relacionado con la interferencia en el desenvolvimiento del sindicato , el cual podría materializarse si se usa el contrato fijo como regla general de contratación, pues ese acto en sí mismo podría representar una resistencia a la iniciativa sindical (Alarcón Cuellar, 2019, p. 26)
	Art. 8. Límite al poder legislativo y judicial, es decir, inexistencia de un marco jurídico o la instauración de precedentes	Si bien no se le prohibió legalmente al empleador finalizar el vínculo contractual con un directivo sindical con contrato a término fijo, lo cierto es que en el caso de estos trabajadores debería ser necesario agotar el proceso especial de levantamiento de fuero sindical si la causa del retiro es la

	que menoscaben el derecho a conformarlas.	expiración del plazo fijo pactado, ya que el acto unilateral presuntamente podría tornarse como discriminatorio (Ostau de León & Niño Chavarro, 2021, p. 176).
	Art. 11. Obligación del Estado de adoptar las medidas necesarias para permitir el ejercicio pleno de la libertad sindical.	Este mandato podría materializarse agrupando a la prohibición el decreto simple del empleador de haberse dado la fecha de terminación pactada al inicio del contrato (Alarcón Cuellar, 2019, p. 26)
<i>Convenio Co98 (OIT)</i>	Art. 1. Protección a los trabajadores contra aquellos actos que puedan afectar su empleo como retaliación a la libertad sindical. Bien sea supeditando su continuidad en el oficio por no haber pertenecido a un sindicato, o bien perjudicándolo de cualquier manera por su afiliación.	Es una concesión a la que tienen derecho todos los trabajadores sin distinción alguna (Ríos Asprilla, 2023, p. 24). El fuero sindical nace de esta consigna debido a que el despido, la desmejora o el traslado buscan transmitir un mensaje negativo al acto de afiliación (Amado Suarez, 2023, p. 40).
<i>Convenio Co111 (OIT)</i>	Art. 1. Garantía de no exclusión del empleo dada la orientación y opinión política del trabajador , así como la prohibición de afectar la ocupación o la igualdad de oportunidades.	Bajo ese prospecto, un movimiento antisindical es el despido o vencimiento del plazo que esté motivada por la afinidad política hacia organismos que se contraponen al empleador. Igualmente, la aplicación del criterio de calificación judicial solo para el contrato indefinido afecta el acceso a la igualdad de trato.
	Art. 3. Deber del Estado de expedir normatividad donde se respete este derecho, así como la de excluir del ordenamiento jurídico la que sea incompatible con este instrumento.	Actualmente en Colombia no existe una disposición normativa que defina el trato que debe dársele a las terminaciones de los contratos a término fijo de directivos sindicales, solo algunas consideraciones jurisprudenciales ¹¹ que permiten la resolución sin el aval judicial. Por ello, en aplicación de este instrumento se debería, como medida para evitar la incursión en

¹¹ Desarrolladas en el capítulo III.

		actos discriminatorios, proferirse una regulación que lo precise.
<p>Convenio C0135 (OIT) / Recomendación R143 (OIT)</p>	<p>Art. 1. Derecho de los representantes de los trabajadores a ser protegidos frente a cualquier suceso en donde se los perjudique, lo cual incluye, específicamente, el amparo frente a los despidos surgidos por su condición y activismo sindical.</p>	<p>Aunque no ha sido ratificado por Colombia, este instrumento desarrolla la línea de los convenios descritos anteriormente (Ríos Asprilla, 2023, p. 24). Es más, en él se precisa la garantía como un amparo dado a todos los trabajadores que habitual u ocasionalmente funjan como representante de los trabajadores.</p>
	<p>III. Medidas de Protección: Definición clara de los motivos que legitiman el retiro del oficio contratado a los representantes de los trabajadores.</p>	<p>Con esta prescripción se tiene que, si el marco jurídico colombiano no contempló el vencimiento del plazo como una de las causas para retirar al directivo sindical sin la autorización judicial, contrario a lo que sostiene la jurisprudencia, no es válido aceptar su procedibilidad.</p>
<p>Convenio C0158 (OIT) / Recomendación R166 (OIT)</p>	<p>Art. 4. Prohibición de terminaciones sin la existencia de una causa relacionada exclusivamente a la capacidad o comportamiento del empleado.</p>	<p>No siendo acogido por el Estado Colombiano, este instrumento identifica que la protección dada al directivo sindical no tiene en cuenta, para ser real y material, aspectos como el tipo de contrato que fue usado para su vinculación. Al contrario, define que el amparo solo se resiste ante eventos que tengan relación con el comportamiento del trabajador (hecho que acogió la Corte Constitucional en la Sentencia C-016 de 1998). Bajo esa óptica, puede llegar incluso a inferirse que quienes ostentan la calidad de directivo sindical con contratos a término fijo solo podrían ser excluidos del oficio solo si han incurrido en hechos que les son atribuibles (Alarcón Cuellar, 2019, p. 29).</p>
	<p>Art. 5. No se consideran motivos justificados para el retiro de un trabajador la afiliación a una organización sindical o su participación activa como representante de los trabajadores.</p>	

Fuente: Elaboración propia (2025).

Así las cosas, el esquema legal propio y el internacional coinciden en que no todos los trabajadores son medidos bajo parámetros de eficiencia, sino que en algunos casos se tiene también en consideración su alineación con las condiciones de bienestar instituidas por el empleador, sean estas las mismas que recoge el derecho individual o las que emanan de la dinámica sectorial.

Por eso, es necesario crear barreras que hagan el retiro objetivo y no lo conviertan en el resultado de un ataque directo al derecho del trabajador a presentar reclamaciones respetuosas. En esa dinámica se tiene que cuando se trata de trabajadores con contrato definido, al hacer uso del derecho a pertenecer a agrupaciones con mayores alcances en sus reclamaciones, particularmente caen en un escenario en el que pueden ser objeto de discriminación. Tan es así que bajo el temor fundado de no prorrogarse su relación laboral si llegasen a someterse a la tutela sindical, los empleados logran persuadirse de vincularse o aceptar el encargo del colectivo.

Sin embargo, en la actualidad ha habido una tendencia a combatir la represalia indirecta bajo el pacto convencional de transformación contractual como uno de los acuerdos de refundación indispensables para lograr una paz laboral que sea duradera en las empresas, con lo que se llega a eliminar en gran medida la sospecha de acto antisindical pues al tratarse de directivos con modalidades indefinidas la valoración de la legitimidad recaerá en el juez del trabajo, quien podrá establecer o no la real existencia de una razón justa frente al despido pretendido por el empleador.

El sentido de una práctica como esta tiene que ver con el hecho de que cada vez más se busca que los ordenamientos jurídicos acojan la noción contenida en el Convenio 135 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), es decir, que se fijen como regla de actuación que el retiro no se deba especialmente a la finalización del plazo sino a la ocurrencia de hechos en los que el empleado tenga una participación por activa o pasiva. Y ello se afianza en que no es dable ejercer el derecho a fomentar y defender los derechos de los trabajadores si los dirigentes,

contratados a término fijo y por su activismo político, se encuentran en constante amenaza de exclusión por la aplicación exegética de una cláusula de temporalidad que puede incluso llegar a ser incompatible con la realidad de la labor (Alarcón Cuellar, 2019, pp. 6-7).

Si no se entiende que las mismas garantías para el respeto a la estabilidad de los directivos con contratos indefinidos aplica en el mismo sentido que para aquellos con contratos a término fijo, es claro que será nugatorio el avance en la consolidación de mejores condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva, la cual solo es posible mediante el respeto al fuero sindical (Alarcón Cuellar, 2019, pp. 6-7). Si por el contrario no se considera siquiera la calidad propia del sujeto como sucede con los demás empleados que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, no habrá para el sindicato verdadera capacidad de lograr prebendas accesorias a lo mínimo legal, pues la comisión tendrá que soportar la incertidumbre de la no renovación una vez se supere el conflicto (Alarcón Cuellar, 2019, p. 17).

Todo lo que hasta este punto se ha aducido se adapta incluso a la noción de despido antisindical, es decir, a aquella clase de retiro que se da exclusivamente como consecuencia de la convicción, afiliación o participación sindical de un trabajador considerado individualmente (Sevais, 1977, p.317).

Este comportamiento patronal lleva implícito, tanto el aislamiento y la suspensión, como la promesa de facilidades en las promociones internas, mejores salarios o la ocupación indefinida en el tiempo a cambio de abandonar la lucha sindical, lo que en la práctica se reconoce como un acto atentatorio¹² del derecho de asociación sindical (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 354, 1950). No obstante, en todo caso el comportamiento antisindical por excelencia es la expulsión del empleo sin motivo aparente ya que tiene por finalidad la desaparición de la presencia sindical en la empresa (Sevais, 1977, p.318).

¹² De acuerdo con el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, también son actos de discriminación sindical la negativa a negociar con los sindicatos o los actos de represión hacia los trabajadores que participaron en las investigaciones dirigidas a verificar la existencia de dichos comportamientos.

Por eso, la legislación debe tender a prohibir cualquier práctica que no exija el agotamiento de un mínimo de actuaciones previas en la terminación del contrato, o que se enmarquen en la idea de despido antisindical debido a que la flexibilización de la facultad patronal puede menguar el ejercicio del control político al empleador. Es decir, al no ajustar a la legislación controles más rígidos al retiro aun por vencimiento del plazo, para el empleador sería atractivo mantener la política de contratación temporal ya que puede usarla para controlar las demandas del sindicato dado el hecho innegable de que siendo menor la asociación, menor es la capacidad de resistencia para someterse al interés del patrono.

Así las cosas, se hace indispensable que los representantes del sindicato con contratos determinados sean titulares de mayores garantías de las que disponen en la actualidad debido a que son quienes se encuentran expuestos en mayor medida a dichos comportamientos antisindicales. Para cumplir entonces con su mandato se requiere esencialmente de certeza de no ser menoscabados por el deber cumplido (Sevais, 1977, p.319).

Para ello deberá optarse por flexibilizar los estándares probatorios a los directivos sindicales con contrato fijo e imponer al empleador mayores cargas para desvirtuar la terminación antisindical ya que como se mostrará finalmente en el siguiente cuadro, en su caso puntual la terminación es comparable incluso con la finalización de una obra determinada o un oficio ocasional, lo que es contrario al estándar constitucional:

Tabla 7. TERMINACIONES CONTRACTUALES – DIRECTIVOS SINDICALES			
Modalidad	Estándar		Nivel de
	Temporal	Jurídico	Estabilidad
<i>Ocasional o transitorio</i>	Concluye una vez finalizado el oficio o habiéndose transcurrido el plazo máximo de vigencia , esto es, un mes (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 6, 1950).	Basta solo la consumación del criterio temporal para que la relación laboral se pueda rescindir. Independiente de las calidades del sujeto, la finalización y posterior retiro del directivo no requiere la autorización	Precaria

<i>Obra o labor contratada</i>	Pervive hasta tanto se realice la obra contratada (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 47, 1950).	judicial para que sea legítima (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 411, 1950).	
<i>Indefinido</i>	Su finalización está atada solo a la desaparición de la causa que dio origen y materia al trabajo (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 47, 1950).	Podrá terminarse el contrato siempre que medie una justa causa comprobada (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 408, 1950). Como tales se entiende exclusivamente (i) la clausura definitiva del establecimiento por más de 120 días y (ii) las causas descritas en el artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 410, 1950). En caso de determinarse la justa causa el empleador deberá interponer en contra del trabajador una demanda especial de fuero sindical para obtener un permiso judicial que avale el retiro definitivo, tal como lo prescribe el artículo 292 de la Ley 2452 de 2025.	Reforzada
<i>Fijo</i>	Expira una vez llegada la fecha pactada como de finalización, siempre que el empleador haya notificado su intención de no prorrogarlo con una antelación igual o superior a 30 días (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 46, 1950).	Solo se necesita el agotamiento del criterio temporal para que la relación laboral se pueda rescindir. Independiente de las calidades del sujeto, la finalización y posterior retiro del directivo, a diferencia del contrato indefinido no requiere la autorización judicial para que sea legítima, puesto que se trata del vencimiento del plazo y no de un despido (Sentencia SL34142, 2009).	Precaria

Fuente: Elaboración propia (2025).

Capítulo III. El impacto del precedente de la Sentencia SL34142 de 2009 en la estabilidad del directivo sindical y las medidas para su protección

Los supuestos para la terminación contractual de las relaciones laborales sostenidas con directivos sindicales y que fueron descritas al final del capítulo II reflejan un hecho preocupante sobre su estabilidad laboral reforzada. Específicamente, el estándar jurídico vigente en virtud de la Sentencia SL34142 de 2009 proferida por la Corte Suprema de Justicia revela que se ha puesto a este tipo de trabajadores en una situación de precariedad al supeditar su permanencia en el empleo a la comprobación de un juicio netamente formal, lo que ha servido de instrumento para debilitar a los sindicatos sin la necesidad de tener que acudir a los medios de terror convencionales. Es decir, la postura jurisprudencial ha permitido que se aplique el sistema de fuentes como herramienta para desincentivar la lucha por mejores condiciones de trabajo.

Al tenor de este prospecto se tiene que en la jurisprudencia descrita anteriormente la Corte Suprema de Justicia fijó como única regla para la aplicación de la cláusula de rescisión del contrato a término fijo de un directivo sindical, la concurrencia de los dos parámetros que se describen a continuación:

- (i) Que el retiro se fundamente en el vencimiento del plazo.
- (ii) Que esa expiración del término se avise con suficiencia.

Bajo esa óptica, puede inferirse que la inclinación de la jurisprudencia en este fallo y en los que se siguieron a continuación, no fue dar prelación al contexto laboral del aforado sindical sino más bien amparar una solemnidad. Es decir, en la interpretación normativa la Corporación obvió el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades contenido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, pues salta a la vista que la fecha de finalización estipulada en un contrato a término fijo solo pretende proyectar el ámbito de duración de la relación laboral, mas no funge como el elemento estructural del vínculo ya que tal como lo determinó la Corte Constitucional su vigencia está circunscrita a la existencia de las causas que

dieron origen y materia al trabajo y a la evaluación satisfactoria sobre el oficio que viene desempeñando el trabajador (Sentencia C-016, 1998).

Además, en la Sentencia SL34142 de 2009 se dejó de lado que el alegato de la expiración pura y simple del plazo sin una justificación distinta al mero formalismo de la sucesión de la fecha de conclusión impide socavar el móvil de la no renovación, o, dicho de otra manera, crea una barrera para analizar si en vez de soportarse el retiro en el agotamiento de la necesidad que llevó a que el vínculo iniciara, la determinación parte de la sugestión patronal.

En el siguiente cuadro se pueden identificar algunos casos en los que se ha usado el precedente referido para justificar desvinculaciones de empleados aforados sin haberse tenido que agotar ningún juicio de valoración fáctico ni mucho menos sin recurrirse a la calificación judicial, lo que a la par incidió en la desestabilización de algunos sindicatos:

Tabla 8. ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES INFLUENCIADOS POR LA SENTENCIA SL34142 DE 2009				
Caso	Corporación	No. Providencia	Partes	Sindicato afectado
1	Corte Constitucional	T-116 de 2009	Anwar Raad Guarín, Carlos Felipe Cierra Esteban y Walter Ospina Vásquez Vs Federación Nacional de Cafeteros	Sintrainduscafé
	Hechos relevantes			
	Tres directivos sindicales retirados del empleo con por el vencimiento del contrato . En primera instancia se amparó el fuero sindical bajo el supuesto de que el empleador debía acudir al juez laboral para no trasgredir la estabilidad laboral . El Tribunal Superior de Bogotá revocó el fallo en el entendido de que en estos contratos no se requiere agotar calificación judicial .			
	Consideraciones			
Para la Corte, el tribunal operó correctamente ya que como los contratos celebrados siempre fueron fijos no se requería la autorización judicial previa . La sola expiración no puede asemejarse a un despido injusto (como se aclaró en la Sentencia SL34142 de 2009), lo que lleva a que el plazo presuntivo sea suficiente ya que es una situación que deben respetar los sindicatos al no considerarse como un derecho absoluto .				
2	Corte Constitucional	T-162 de 2009	Leandro Andrés Portillo Gómez y Juan Manuel Pérez Muñoz	Sintrainduscafé

			Vs Federación Nacional de Cafeteros	
	Hechos Relevantes			
	Directivos con contrato a término fijo a quienes el empleador les finalizó el vínculo por la mera expiración del plazo presuntivo . En primera instancia se ordenaron sus reintegros . No obstante, en segunda instancia el Tribunal Superior de Bogotá revocó ambos reintegros pues la exclusión estaba amparada en el vencimiento del plazo, no en un despido sin justa causa .			
	Consideraciones			
	La corte mantuvo las desvinculaciones bajo la consideración de que por disposición del artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo, una de las causales que prevé el ordenamiento jurídico para obviar la calificación judicial es la expiración del plazo y el respeto al preaviso de 30 días de anticipación a la fecha de finalización. Además, la terminación bajo ese hipotético es legítima debido a que antes de que naciera el fuero las partes ya habían pactado la forma de terminar la relación laboral.			
	<i>Corte Constitucional</i>	T-592 de 2009	Javier Antonio Martínez González Vs Federación Nacional de Cafeteros	Sintrainduscafé
	Hechos Relevantes			
3	Miembro de la Comisión de Quejas y Reclamos que se mantuvo vinculado por un contrato fijo prorrogado sucesivamente , al cual a finales de 2007 no se le renovó el contrato, en definitiva. En primera instancia se amparó el fuero bajo la consideración de que el empleador debía agotar el trámite judicial de autorización . Sin embargo, el Tribunal Superior de Bogotá revocó la decisión por cuanto se trató de una desvinculación por el vencimiento del plazo .			
	Consideraciones			
	Para la Corporación a pesar de que en la Sentencia C-016 de 1998 se hubiesen fijado los parámetros para entender la estabilidad en el empleo, el hecho de que se la calificara como <i>“expectativa cierta y fundada”</i> , la condicionan al hecho de que el empleador manifieste su deseo de no prorrogar el contrato . En ese sentido, si se respeta el preaviso , aun tratándose de un directivo sindical y sin mayor juicio que el meramente formal, el retiro es legítimo (como en este caso sucedió).			
	<i>Corte Suprema de Justicia</i>	STL 3726 de 2015	Víctor Manuel Hernández Cruz Vs Universidad Santiago de Cali	Siprusaca
4	Hechos relevantes			
	Directivo sindical contratado a término fijo a quien la rectoría decidió finalizar su relación laboral . En ambas instancias judiciales le fue negado el amparo ya que se determinó que en contratos a término fijo no			

	se debe solicitar autorización al juez del trabajo. La comunicación anticipada de no postergación avala la decisión patronal.			
	Consideraciones			
	La Corte Suprema mantuvo el fallo debido a que las decisiones se adecuaban a la jurisprudencia de la sala de decisión y de la Corte Constitucional , las cuales coinciden en que no es necesario solicitar la autorización para concluir un vínculo laboral determinado por el plazo de duración en casos en donde se pretende el retiro de un directivo sindical.			
5	<i>Corte Suprema de Justicia</i>	SL6231 de 2016	Huguette Jamile Luna Jara Vs Federación Nacional de Cafeteros	Sintrafec
	Hechos relevantes			
	Empleada que luego de tener una relación de trabajo a término fijo desde 1998 hasta el 2006, se le clausuró de manera intempestiva. En primera instancia se ordenó su reintegro , pero este fue revocado en segunda instancia bajo la consideración de que al ser siempre fijo su contrato, no le asistía a la empresa el deber de calificarlo judicialmente. Y menos cuando no se trató de un despido unilateral.			
	Consideraciones			
	La Corte no encontró transgredidas las garantías laborales de la empleada debido a que este contrato siempre fue fijo y como tal no se debía agotar un trámite distinto al que le es propio al del preaviso. La cláusula de rescisión es un modo de extinción autorizado por la ley sustantiva, lo que es inoponible al trabajador.			
6	<i>Corte Suprema de Justicia</i>	STL12833 de 2019	Luis Hernando Martínez Álvarez Vs Productos Químicos Panamericanos	Sintraquim
	Hechos relevantes			
	Este directivo que fungió como primer suplente del presidente del Comité Seccional del Sindicato en Jamundí fue contratado a término fijo en el 2012. Sin embargo, fue retirado en el 2016 por vencimiento del plazo. En primera instancia se lo reintegró , pero la empresa fue absuelta en segunda instancia en consideración a la aplicación del precedente referido a la inexistencia de fuero sindical en los contratos a término fijo.			
	Consideraciones			
	Con base en la Sentencia SL3726 de 2015, la Corporación mantuvo el retiro por cuanto en estos casos no se requiere del permiso del juez del trabajo para que sea legítimo el vencimiento.			
7	<i>Corte Suprema de Justicia</i>	STL310 de 2020	Liden Ferney Gutiérrez Restrepo Vs Proleche	Sintraimagra
	Hechos relevantes			

	<p>Trabajador que se vinculó a su empleador por un contrato a término fijo desde 1998, pero que fue retirado en 2016 por el vencimiento del plazo fijo pactado, aun teniéndose de presente que gozaba de fuero sindical por ser tesorero del sindicato. En primera instancia se ordenó su reintegro, pero en segunda oportunidad el Tribunal Superior de Medellín dejó sin efectos la sentencia bajo el argumento de que en esta modalidad contractual no se requiere autorización judicial ya que no se está ante un despido sin justa causa.</p>			
	Consideraciones			
	<p>La Corte mantuvo la decisión del ad quem ya que es claro que, con base en el precedente y las normas legales vigentes, al tratarse de una relación laboral regida por un plazo determinado, si se aplica la cláusula rescisoria por ese supuesto no se necesita del aval judicial toda vez que el retiro no es un despido.</p>			
	<i>Corte</i>		Javier Paternina Pacheco	
	<i>Suprema de</i>	STL6790 de 2020	Vs	Hocar
	<i>Justicia</i>		Corporación de Derecho Privado Club Cartagena	
	Hechos relevantes			
8	<p>El demandante fue contratado a término fijo desde 1993. En el transcurso de la relación laboral fue nombrado como integrante de la Comisión de Quejas y Reclamos del sindicato. No obstante, fue retirado de la compañía en 2017 luego de que se le preavisara el vencimiento de su contrato.</p> <p>Tanto en primera como en segunda instancia el reintegro le fue negado debido a que por la modalidad contractual no se requería agotar el trámite de la calificación judicial.</p>			
	Consideraciones			
	<p>La Corporación mantuvo el retiro amparado en el juicio de legalidad, es decir, al haber aceptado esa modalidad de vinculación el trabajador sabía que en cualquier momento el empleador podría finalizar el vínculo, lo que, como sucedió con él, no le exigía tener que recurrir a la autorización judicial.</p>			

Fuente: Elaboración propia (2025)

De los casos reseñados anteriormente se logra extraer que aun habiendo sido testigo la Corte Constitucional en tres ocasiones distintas de la petición de amparo de seis directivos sindicales que fueron retirados de la Junta Directiva de la misma organización sindical (Sintrainduscafe) presente en la misma empresa, no centró el eje de su juicio de valoración sino en el hecho de que todos tenían la misma modalidad contractual, esto es, un contrato a término fijo. Sin embargo, yendo incluso en contra de su mismo precedente no auscultó dentro de las actuaciones adelantadas por el empleador si este siquiera hubiese probado que en verdad las

causas que mantenían vigente el contrato aun existían o que los empleados no representaban un servicio satisfactorio para los fines contractuales.

Al contrario, dio prelación al cumplimiento del requisito formal (el preaviso) antes que a la realidad de la relación laboral. Incluso, toleró que con las decisiones adoptadas por el Tribunal Superior de Bogotá se menguara el 60% de la dirigencia sindical de una misma organización de trabajadores. Y esta tendencia puede verse representada en que, para la Corte Suprema de Justicia, no resulta ser del todo relevante la exclusión de un dirigente sindical principal debido a que, la figura de los suplentes está pensada para lograr superar las faltas transitorias o definitivas de un representante del sindicato (Sentencia SL34142, 2009).

Además, la postura tomada por la Corte Constitucional en esos fallos resulta ser amenazante del derecho de asociación y de la estabilidad laboral reforzada. Téngase en cuenta que el Tribunal ya había establecido en la Sentencia C-016 de 1998 las reglas que eran aplicables al vencimiento de los contratos a término fijo de cualquier trabajador (independientemente de su calidad formal), obligando a que, como quedó suficientemente referido en el capítulo I, el empleador deba probar la inexistencia de causas y el incumplimiento del trabajador sobre sus deberes y obligaciones. De lo contrario, se habría dado paso al principio de la estabilidad laboral que tiene rango de norma superior.

Si como la Corte expresó en ese caso que la estabilidad en el empleo es irrenunciable, se contradijo al sostener en estos otros que la renovación dependería exclusivamente del comunicado patronal de postergación, lo que en todo caso se propone como un desentendimiento total y a conveniencia de un precedente que revive el sesgo de inestabilidad e inseguridad jurídica para quienes se mantienen contratados a plazo determinado.

Por su parte, la Corte Constitucional también reforzó su postura referente a la inexistencia del fuero sindical bajo la inferencia que se da de la lectura del artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, en todos los fallos se reconoció el legítimo proceder del empleador debido a que el legislador había consagrado como causal de terminación sin

calificación judicial precisamente la expiración del término presuntivo. No obstante, de la simple lectura de la disposición normativa no se extrae esa facultad. Al contrario, de ella se logra concluir que hubo una omisión legislativa por cuanto se olvidó hacerse una precisión para esta modalidad contractual. Más bien, la Corte usó la regla establecida para el contrato de obra y el transitorio u ocasional para entender que indirectamente se había fijado el mismo alcance a los contratos fijos.

Bajo esa óptica, es claro que en sentencias como la T-162 de 2009 se intentó usar una regla de interpretación analógica que en vez de adecuarse al principio de *in dubio pro operario*, incidió desfavorablemente en una situación que perjudicó, por lo menos, a seis sindicatos distintos y alrededor de once directivos en una muestra de solo once años.

Ahora bien, si la intención de la Corte Constitucional era precisamente usar la analogía como medio para llenar el vacío normativo que se sucedió con la redacción del artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo, debía tener en cuenta dos situaciones relevantes. La primera de ellas tiene que ver con que en el texto original del artículo 410 se establecía como una de las justas causas para lograr la autorización del juez del trabajo ante el retiro de empleados con fuero sindical, la expiración del plazo determinado o presuntivo (Sentencia T-592, 2009).

Solo que este requisito quedó derogado con la vigencia de normas posteriores. La segunda (pero que se relaciona con la anterior), tiene que ver con el hecho de que precisamente en el sector público existe un parámetro de actuación frente a la conclusión del empleo público.

En esencia, aunque por regla general toda causal de retiro del servidor público supone una causa justa, no puede por la sola existencia de la regla jurídica darse aplicación automática a la exclusión. Y menos si se trata de un empleado amparado por el fuero sindical. Antes bien, le está vetado a la entidad tomar acciones tendientes a su desvinculación sin antes haber contado con el aval del juez laboral debido a que el poder de autoridad de las entidades públicas no puede desencadenar en una trasgresión directa al debido proceso ni al derecho de asociación (Sentencia T-1334, 2001). Así, es claro que ese parámetro acoge y retrotrae la intención primaria

del legislador acerca de esta modalidad contractual, pues es claro que el vencimiento del plazo es una causa legal que no incide en la legitimación patronal de exclusión, por lo que, como sucede en el sector público, por criterio analógico el precedente debería girar en torno a esa misma exigencia.

Aunque los casos que se agrupan en la tabla 8 revelan algunas de las decisiones más importantes en torno a esta problemática, lo cierto es que explican en parte el por qué en Colombia la tasa de sindicalización siempre es estática. Si bien no se deja de lado que la demografía sindical se ve afectada por una serie de factores atados a la edad del trabajador, su nivel de formación profesional y experiencia, el género, el tamaño de la empresa en donde labora, el territorio en el que se encuentra domiciliado o la actividad económica ejercida por su empleador, no es menos importante el hecho de que en la medida en que se garantice un mayor grado de estabilidad en la contratación, en esa misma proporción será la iniciativa de sindicalización (Guataquí, Rodríguez & García (2009), p. 16).

Por ejemplo, en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) efectuada en el año 2007 se pudo identificar que la curva de densidad sindical en Colombia, a pesar de que siempre se ha mantenido cercana al 5% del total de la población económicamente activa -PEA -, el mayor índice porcentual generalmente se ha representado en los trabajadores con contratos término indefinido, pues mientras la variable se sitúa en el 3.4% para esta modalidad contractual, solo el 0.8% lo ocupan quienes mantienen relaciones de trabajo mediadas por contratos a término fijo (Guataquí, Rodríguez & García (2009), p. 16).

Si bien esa dinámica en la sindicalización se ha mantenido estable desde los años 90 y hasta el 2017 (año del último Censo Nacional Sindical), lo cierto es que la densidad demográfica que venía teniendo grandes saltos¹³ por las transformaciones sociales y la gobernanza de movimientos políticos de pensamiento liberal entre los años 60 y hasta principios de los 80's, se

¹³ Entre el 13.5% y el 12.25% en el lapso comprendido entre 1960 y 1980.

vio fragmentada en gran medida por las reformas neoliberales que intentaron flexibilizar el contrato indefinido con el ánimo de fomentar la inversión extranjera en el gobierno de César Gaviria Trujillo (Urrea Giraldo, James Hawkins & Romero, 2020, pp.129-130).

Visto lo anterior, es claro que existe una estrecha relación de causalidad entre el tipo de contrato y el derecho de asociación sindical. Es más, la noción de estabilidad que otorga el contrato a término indefinido lleva incluso a que haya una probabilidad de sindicalización más alta y en cualquier etapa de la vida (Guataquí, Rodríguez & García (2009), p. 24) si se compara con la que genera un contrato que puede ser finalizado con la notificación de un aviso de no postergación.

Esa tendencia en el índice de sindicalización también se ha visto incidida por la concurrencia de otros factores estructurales que se mantienen y se comparten en Colombia en relación con otros países (Guataquí, Rodríguez & García (2009), p. 17). Por ejemplo, el hecho de que se tengan en la región sistemas jurídicos similares en donde se considera unánimemente que el contrato fijo no requiere de calificación judicial previa para levantar el fuero sindical de un directivo, han permeado también en mayor o menor medida el panorama sindical:

Tabla 9. ALGUNOS OTROS ESTÁNDARES REGIONALES DE LA TUTELA SINDICAL			
País	Fuente	Denominación	Alcance
<i>Argentina</i>	Art. 52 - Ley 23.551.	Exclusión de la Tutela Sindical	Improcedencia del despido , la modificación de condiciones laborales o la suspensión del contrato sin autorización judicial .
<i>España</i>	Art. 68 - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre	Ninguna	Prohibición del despido objetivo o disciplinario del empleador o sindicato sin autorización judicial .
<i>Chile</i>	Arts. 174 y 243 – Código del Trabajo	Ninguna	Privación para poner término a los servicios del trabajador sin la previa autorización del juez competente . No obstante, en los contratos fijos o por

			obra o servicio determinado no se necesita solicitar el desafuero.
--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia (2025)

Ahora bien, a pesar de que Colombia tiene una baja tasa de sindicalización, la Corte Suprema de Justicia ha decidido mantener una postura en la que si bien se nota un ejercicio de derecho comparado, desatiende la reinterpretación de la tutela sindical que países de referencia han hecho a través de su jurisprudencia. Es decir, en la sentencia STL-17384 de 2023 se confirmó el precedente que entiende los retiros como decisiones legítimas exentas de cualquier criterio discriminatorio. No obstante, en países como Chile se adoptó un criterio similar al originario de la Sentencia C-016 de 1998 que refiere que aun cuando la norma legal expresa la innecesaria calificación judicial, en todo caso cuando se trate de contratos de plazo fijo la garantía foral se debe mantener desde la elección del directivo interempresa hasta seis meses después de finalizado el encargo (Dictamen 3.837/191, 2002).

Por eso, no sería descabellado proponer como alternativa ante el déficit de protección que se haya en la legislación y el precedente previamente analizado, que en Colombia se optara por acogerse el criterio sentado en la Recomendación 143 de la OIT, esto es, que ante el vencimiento del contrato a término fijo de un directivo amparado por el fuero sindical el empleador tuviese que solicitar la exclusión de la tutela sindical en la jurisdicción ordinaria, invirtiéndosele la carga de demostrar que la petición está justificada (Sentencia STL6801, 2023), la cual solo daría lugar al permiso judicial siempre que el juez logre evidenciar que en la aplicación del juicio de valoración que se extrae de la sentencia C-016 de 1998, se da como resultado la comprobación de la inexistencia de la causa y la materialización de un servicio insatisfactorio por parte del trabajador.

En ese sentido, se debería considerar como pruebas que requirieran de cierta tarifa legal en la justificación patronal, aquellas que demostraran que el retiro se circunscribe a la dinámica comercial del empleador o que tienen relación con la permisión legal de flexibilizar las

relaciones de trabajo en una economía de mercado. No sencillamente como resultado del ejercicio de la libertad sindical (Sentencia STL 6801, 2023).

Además, en el proceso de configuración legislativa el Congreso de la República deberá incluir dentro de las reglamentaciones que se tienen pendientes en el capítulo de derecho colectivo, declarar a la terminación pura y simple sin el aval judicial como un acto antisindical que podría incluso generar sanciones penales al empleador. Y más por cuanto de cara a la actual reforma laboral (Ley 2466, Artículos 16-17, 2025) se incluyó como un límite a la subordinación patronal, todo acto que genere discriminación por el goce del derecho a la sindicalización, tal como lo sería la definición unilateral del tiempo máximo de servicio.

Por eso, el ejercicio hermenéutico que deberá seguir aplicándose no es el que se propone en la Sentencia SL34142 de 2009, sino aquel que considere que aun cuando el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo no lo enuncie, se deba exigir la autorización judicial. De lo contrario, el sindicato y el directivo retirado estarán legitimados en la causa por activa para solicitar la protección judicial ante un acto de discriminación sindical (Ley 2452, Artículo 314, 2025), pues el retiro del empleo estuvo condicionado al activismo sindical (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 354, 1950).

Si no se hiciera así, el antecedente ayudaría al empleador a mantener una herramienta que, cimentándose en el principio de legalidad y como quedó resumido en la tabla 8, ha servido para restar presencia sindical en una misma empresa.

Conclusiones

De acuerdo con lo analizado en la presente investigación, los contratos a término fijo son una modalidad de vinculación legal en Colombia que buscan permitir el ingreso de la población desocupada a fuentes de trabajo formal, así como ser una alternativa que puede ajustarse a las necesidades transitorias de las empresas. Sin embargo, al estar sometida su durabilidad a un lapso de tiempo máximo, gozan al igual que los contratos a término indefinido de la protección

constitucional, específicamente, la relativa a la estabilidad y vocación en el empleo de sus titulares hasta tanto existan las causas que dieron origen y materia al trabajo, así como mientras persista una consideración satisfactoria del servicio desarrollado por el trabajador.

A su vez, la vinculación laboral a través de cualquiera de las modalidades de contratación abre las puertas al goce efectivo de los derechos laborales individuales y colectivos reconocidos por el ordenamiento jurídico, en especial, los relativos a la libertad y asociación sindical. En ese sentido, los trabajadores pueden formar sindicatos con el ánimo de luchar por el mejoramiento progresivo de las condiciones laborales mediante la confrontación directa del empleador. Para lograrlo, se reconoce a algunos miembros del sindicato una tutela especial denominada fuero sindical, la cual impide que, sin la autorización judicial previa, se declare el despido, la desmejora o su traslado.

No obstante, en el caso de los contratos a término fijo existe una condición de precariedad por cuanto la protección no se extiende a las desvinculaciones por expiración del plazo fijo y presuntivo. Solo basta el respeto del preaviso de no continuidad para que se reconozca la legitimidad patronal, tal como se instauró en el precedente judicial a partir de la Sentencia SL34142 de 2009. Esa línea jurisprudencial ha servido para desconocer el derecho que tiene el sindicato a existir y a poder alcanzar sus objetivos misionales. Tan es así que algunos de ellos han perdido parte de su dirigencia sindical debido a la legitimidad patronal consolidada hasta la fecha. Por eso, es indispensable el cambio de precedente y una complementación a la legislación actual para salvaguardar tanto el ejercicio del control político que tiene la clase obrera sobre quienes explotan las fuentes de riqueza, como permitir el derecho a la igualdad entre sujetos en condición de debilidad manifiesta.

Si bien con la expedición de la Ley 2466 de 2025 se generó indirectamente un intento de repotenciar un poco la protección para los directivos sindicales al consagrar como cláusula general de contratación el contrato a término indefinido, lo cierto es que siguen siendo medidas insuficientes dado el hecho de que el contrato fijo estará vigente en Colombia bajo las mismas

consideraciones que han llevado al desconocimiento de la garantía foral. Es más, la nueva cláusula de reconversión contractual pone una alerta temporal que no existía y que permitirá al empleador definir en qué momento poder prescindir del trabajador antes que necesite justificarlo judicialmente.

REFERENCIAS

- Alarcon Cuellar, O. (2019). El Fuero Sindical Y La Garantía De No Discriminación De Los Directivos Sindicales Vinculados Mediante Contrato De Trabajo A Término Fijo. Trabajo de Maestría, Universidad Externado de Colombia.
https://web.archive.org/web/20230104162436id_/https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/3731bb9e-5560-4bc5-98b7-97d21632e4c8/content
- Amado Suarez, E. (2023) La garantía constitucional del fuero sindical de los directivos sindicales vinculados mediante contrato a término fijo. 29-41.
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/52682>
- Blancas, C., (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. Revista de Derecho. (68). 393.
- Cárdenas Escobar, C.M, Llanos Arana, D. (2015) Principio de estabilidad laboral en los sectores público y privado en Colombia a la luz de la jurisprudencia y las normas legales. 31.
<https://repositorio.uceva.edu.co/bitstream/handle/20.500.12993/3368/TO026428.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cano Sánchez, D., Mera Jiménez, J., (2022). Estudio del alcance de la jurisprudencia respecto de la estabilidad reforzada: La implementación de los smart labour contracts en el régimen laboral colombiano: una mirada desde el contrato a término fijo. 10.
<https://repositorio.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/12060/La%20implementaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerón Coral, J. & Camacho Ramirez, A. (2019). *Derecho Colectivo del trabajo*. Ibañez.
- Cerquera Unda, S.C., (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. 34-97.
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62768/530018202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Constitución Política de Colombia. Art. 53. Julio 7 de 1991 (Colombia).
- Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo. Adoptado en 1982.
- Corte Constitucional. Sentencia C-588. (M.P. Antonio Barrera Carbonell; Diciembre 07 de 1995).
- Corte Constitucional. Sentencia C-016. (M.P. Fabio Morón Díaz; Febrero 04 de 1998).
- Corte Constitucional. Sentencia T-1334. (M.P. Jaime Araujo Rentería; Diciembre 10 de 2001).
- Corte Constitucional. Sentencia C-282. (M.P. Álvaro Tafur Galvis; Abril 18 de 2007).
- Corte Constitucional. Sentencia C-960. (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; Noviembre 14 de 2007).
- Corte Constitucional. Sentencia T-116. (M.P. Nilson Pinilla Pinilla; Febrero 26 de 2009).

- Corte Constitucional. Sentencia T-162. (M.P. Mauricio González Cuervo; Marzo 16 de 2009).
- Corte Constitucional. Sentencia T-592. (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; Agosto 28 de 2009).
- Corte Constitucional. Sentencia C-795. (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Noviembre 04 de 2009).
- Corte Constitucional. Sentencia T-261. (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; Marzo 29 de 2012).
- Corte Constitucional. Sentencia T-693. (M.P. María Victoria Calle Correa; Noviembre 11 de 2015).
- Corte Constitucional. Sentencia SU-049. (M.P. María Victoria Calle Correa; Febrero 02 de 2017).
- Corte Constitucional. Sentencia SU-075. (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Julio 24 de 2018).
- Corte Constitucional. Sentencia T-303. (M.P. Alejandro Linares Cantillo; Julio 26 de 2018).
- Corte Constitucional. Sentencia T-055. (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; Febrero 17 de 2019).
- Corte Constitucional. Sentencia C-200. (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Mayo 15 de 2019).
- Corte Constitucional. Sentencia T-434. (M.P. Diana Fajardo Rivera; Octubre 01 de 2020).
- Corte Constitucional. Sentencia T-119. (M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera; Abril 26 de 2023).
- Corte Constitucional. Sentencia T-141. (M.P. Natalia Ángel Cabo; Abril 29 de 2024).
- Corte Constitucional. Sentencia C-517. (M.P. Diana Fajardo Rivera; Diciembre 05 de 2024).
- Corte Constitucional. Sentencia T-169. (M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera; Mayo 12 de 2025).
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Lagos del Campo vs Perú. (P. Roberto F. Caldas; Agosto 31 de 2017).
- Corte Suprema de Justicia. Sentencia SP109. (M.P. Simón Rodríguez Rodríguez; septiembre 19 de 1991).
- Corte Suprema de Justicia. Sentencia 28629. (M.P. Isaura Vargas Díaz; Marzo 21 de 2007).
- Corte Suprema de Justicia. Sentencia 34142. (M.P. Camilo Tarquino Gallego; Marzo 25 de 2009).
- Corte Suprema de Justicia. Sentencia 39432. (M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas; Octubre 30 de 2012).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia 38272. (M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve; Enero 30 de 2013).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL-3535. (M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón; Marzo 25 de 2015).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia STL-3726. (M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón; Abril 08 de 2015).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL-6231. (M.P. Gerardo Botero Zuluaga; Mayo 11 de 2016).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL-17063. (M.P. Gerardo Botero Zuluaga; Julio 05 de 2017).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL-814. (M.P. Rigoberto Echeverri Bueno; Marzo 21 de 2018).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL-3075. (M.P. Ana María Muñoz Segura; Julio 30 de 2019).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia STL-12833. (M.P. Jorge Luis Quiróz Alemán; Septiembre 04 de 2019).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia STL- 310. (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; Enero 15 de 2020).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL- 1983. (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; Junio 17 de 2020).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL- 2586. (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; Julio 15 de 2020).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia STL- 6790. (M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez; Agosto 26 de 2020).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL- 675. (M.P. Luis Benedicto Herrera Díaz; Febrero 24 de 2021).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL-780. (M.P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez; Abril 18 de 2023).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL-1491. (M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez; Mayo 10 de 2023).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia STL-6801. (M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez; Junio 14 de 2023).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia STL-17384. (M.P. Gerardo Botero Zuluaga; Diciembre 13 de 2023).

Declaración de los derechos sociales del trabajador. Adoptado en 1947.

Decreto Fuerza de Ley 01. Julio 31 de 2002. DO. 16 de enero de 2003.

Decreto Ley 3743 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo. Agosto 05 de 1950. DO. N27622 de 07 de junio de 1951.

Decreto Ley 2351 de 1965. Decreto. Septiembre 04 de 1965. DO. N31754 de 17 de septiembre de 1965.

Decreto 1194 de 1994. Junio 10 de 1994. DO. N 41.399 de 21 de junio de 1994.

Díaz Daza, V.J. & Álvarez Jiménez, A. (2022). *Derecho laboral colectivo colombiano*. Ibañez.

Dirección del Trabajo. Orden No. 3837 - 191. (Dir. María Ester Feres Nazarala; Noviembre 18 de 2002).

Giraldo Hernández, B.L., Peláez León, K., Valencia Muñoz, L.F. (s.f.). El contrato psicológico y su relación con el bienestar laboral.

<https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/f09e5117-ab04-4f32-81c4-79d2ad68cfod/content>

Gómez Vélez, M.A., (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Revista Universitaria*. (13). 63-83.

<https://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12717/2172/1/435-Texto%20del%20art%20c3%20adculo-4997-1-10-20200913.pdf>

Guataquí, J.C., (2001). La incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano. *Revista de Economía*. (4). 173-198.

<https://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12717/2172/1/435-https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/1004/903>

Guataquí, J.C., Rodríguez, M., García, A.F. (2009). Determinantes estructurales de la sindicalización en Colombia.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1502959

Gutiérrez Molina, L.M., Rico Prieto, D.A., (2019). Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo. 8-9.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/18584/2019lauragutierrez.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Iglesias Merrone, L. (2023). *El principio de la buena fé en el derecho del trabajo*. Temis S.A.

Ley 84 de 1873. Código Civil Colombiano. Mayo 26 de 1873. DO. 31 de mayo de 1873.

Ley 2452 de 2025. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Abril 02 de 2025. DO. N 53.077 de 02 de abril de 2025.

Ley 2466 de 2025. Reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Junio 25 de 2025. DO. N 53.160 de 25 de junio de 2025.

Ley 20744 de 1976. Ley de Contrato de Trabajo. Mayo 13 de 1976. BN. 27 de septiembre de 1974.

Ley 23551 de 1988. Ley de asociaciones sindicales. Marzo 23 de 1988. BN. 14 de abril de 1988.

Ley Federal del Trabajo. DO. 01 de abril de 1970.

Mejía Vallejo, J. (1990). La causa en los negocios jurídicos. *Estudios De Derecho*, 48 (115-6),95-109.

<https://doi.org/10.17533/udea.esde.332475>

Ostau De Lafond De Leòn, F.R., Niño Chavarro, L.A., (2021). El fuero sindical de los trabajadores particulares: una garantía restringida en Colombia. *Revista de Derecho*. (56). 169-193.

<https://www.redalyc.org/journal/851/85171353009/85171353009.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. (Reporte #87).

<https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelalibertadsindicalylaprotecciondelderechodesindicacionnum87.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*. (Reporte #98).

<https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobreelderechodesindicacionydenegociacioncolectivanum98.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. (Reporte #111).

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización Internacional del Trabajo. (1971). *Convenio sobre los representantes de los trabajadores*. (Reporte #135).

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135

Organización Internacional del Trabajo. (1971). *Recomendación sobre los representantes de los trabajadores*. (Reporte #143).

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143

Organización Internacional del Trabajo. (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo* (Reporte #158).

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

Organización Internacional del Trabajo. (1982). *Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo* (Reporte #166).

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166

Pasco, M., (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Revista de Derecho*. (68). 509-510.

<https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142022.pdf>

Pérez García, M. (2009). El servicio temporal y otras formas de contratación. *Editorial Carrera* 7a, 46-54.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Protocolo de San Salvador. Adoptado en 1988.

Real Decreto Ley 32 de 2021. Ley del Estatuto de los Trabajadores. Diciembre 28 de 2021. BOE. 313 de 31 de diciembre de 2021.

Ríos Asprilla, M.DC., (2023). Aplicabilidad del fuero sindical en trabajadores vinculados mediante contrato administrativo de prestación de servicios. Trabajo de Maestría. Universidad Externado de Colombia.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/fffc6c5-a806-4e39-95fd-3eefcb3db87b/content>

Rueda Duarte, M.A., (2013). Teletrabajo, contrato a término fijo y trabajo a domicilio: ¿desincentivos para el ejercicio del derecho de asociación sindical, o estrategias de flexibilización? 44-45.

<https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/a4d44ca8-4723-49b8-b92a-2787d868d94a/content>

Servais, J.M., (1977). Prácticas antisindicales en materia de empleo. *Revista Internacional del Trabajo* (vol. 95). 317-320.

Urrea-Giraldo, F., James Hawkins, D., Romero, D.F., (2020). Una mirada contemporánea del sindicalismo en Colombia. *Revista Trabajo*. (16). 129-130.

<https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2021/09/trabajodiezseis.pdf#page=122>