

Proceso: Fuero Sindical- Acción de Reintegro
Demandante: Dina Leonor Bonilla Cardona.
Demandado: Universidad de la Amazonia.
Rad. 18001-31-05-001-2016-00357-01.
Proyecto discutido y aprobado mediante Acta No. 054.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
FLORENCIA**

SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**MAGISTRADO PONENTE:
GILBERTO GALVIS AVE**

Florencia -Caquetá-, treinta y uno (31) de julio de dos mil veintitrés
(2023).

Resuelve la Sala, el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 5 de julio de 2019, -Fl 417-418 C2 - por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, que dispuso negar la totalidad de las pretensiones, dentro del proceso especial de fuero sindical iniciado por la señora Dina Leonor Bonilla Cardona contra la Universidad de la Amazonía.

1.- ANTECEDENTES:

La señora Dina Leonor Bonilla Cardona, a través de apoderado judicial presentó demanda especial de fuero sindical contra la Universidad de la Amazonia para que previo al agotamiento del trámite procesal correspondiente se declare, que entre las partes existió una relación laboral legal y reglamentaria desde el 24 de

febrero de 2011 hasta el 20 de diciembre de 2015; que al momento del retiro gozaba de fuero sindical por hacer parte de la Junta Directiva del Sindicato SINPROSEG y además de eso contaba con fuero circunstancial por haberse presentado pliego de peticiones a la Universidad de la Amazonia; que la relación laboral fue terminada de manera unilateral por parte del empleador y sin autorización judicial; que como consecuencia de lo anterior, se deje sin efectos la desvinculación y se ordene a la Universidad de la amazonia reintegrarla al cargo que venía desempeñando mediante una vinculación legal y reglamentaria, cancelando los salarios dejados de pagar desde la terminación del vínculo laboral y hasta la fecha en que se efectúe el reintegro, debidamente actualizados de acuerdo al IPC certificado por el DANE hasta que se haga efectivo su pago, junto los intereses moratorios, y que se condene en costas y agencias en derecho.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones relacionó los hechos sintetizados por la Sala así: i)- i)- que la Universidad de la Amazonía, como establecimiento público tiene dentro de su personal el cargo de celaduría y/o vigilancia, cargo que ha sido suplido a través de una relación legal y reglamentaria y otras mediante contrato de trabajo; ii)- que fue vinculada a la Universidad de la Amazonia para desempeñar el cargo de celadora desde el 24 de febrero de 2011; iii)- que fue vinculada mediante contratos sucesivos a término fijo con pequeñas interrupciones temporales y regidos por el Código Sustantivo del Trabajo; iv)- que la relación laboral terminó el 20 de diciembre de 2015, como quiera que finalizó el término pactado en el contrato de trabajo No. 923, cumpliendo igualmente con el preaviso de ley; v)- que al momento del retiro era miembro principal de la junta

directiva de la subdirectiva SINPROSEG de Florencia, desempeñando el cargo de fiscal y para el cual no se obtuvo autorización judicial, para levantar el fuero sindical; vi)- que la vinculación efectuada para desempeñar el cargo de celadora lo fue en un cargo administrativo y no de construcción y mantenimiento de obras públicas, que debía estar vinculada a la planta de personal mediante una vinculación legal y reglamentaria, como los demás que desempeñaba el mismo cargo, y pese a que no ocurrió la calidad de empleado público se produjo por disposición legal, razón por la cual, los contratos celebrados a término fijo no produjeron efectos ya que fueron inexistentes; vii)- afirmó que el retiro fue ilegal e inconstitucional, pues el término se hallaba establecido en un contrato ilegal; viii)- que el 19 de septiembre de 2015 se llevó a cabo la asamblea de vigilantes de la Universidad de la Amazonía con el propósito de constituir la Subdirectiva del Sindicato Nacional de Profesionales de la Seguridad-SINPROSEG-; ix)-que en dicha asamblea decidieron constituir la subdirectiva de SINPROSEG, y se procedió a la afiliación de quienes estuvieron interesados en ser parte de la misma, llegando a un número de 38 afiliados y después pasó a 44, constituyeron la justa directiva en la cual fue elegido como secretario de comunicaciones; x)- que el 25 de septiembre de 2015 el sindicato SINPROSEG entregó la documentación para el registro sindical, quedando legalmente constituidos, hecho que fue notificado a la Universidad por parte del Ministerio del Trabajo y se puso en conocimiento como había quedado conformada la junta directiva; xi)- que el 28 de octubre de 2015 el sindicato SINPROSEG presentó a la Universidad de la Amazonía pliego de peticiones y con ello dio inicio al conflicto colectivo de trabajo e informó la lista de los negociadores y asesores; xii)-que desde la creación de la Subdirectiva del sindicato en Florencia empezaron a ser perseguidos por parte de la

Universidad, lo cual se agudizó con la presentación del pliego de peticiones, siendo objeto de agresiones verbales por parte de los compañeros de trabajo y superiores, además de ofrecimiento por parte de los funcionarios de la Universidad, de que si renunciaban a la organización sindical tendrían un nuevo contrato para el año 2016, o por lo contrario, no volverían a laborar para ésta; xiii)- que 14 miembros presentaron la carta de retiro al sindicato a los pocos días de haberse presentado el pliego de peticiones pese a tener fuero por ser fundadores y el circunstancial por haberse iniciado el conflicto colectivo de trabajo; xiv)- que las renunciaciones presentadas iban con copia a algún funcionario de la Universidad principalmente al rector o fueron radicadas en la ventanilla de correspondencia de la universidad; xv)- que como acto de persecución la demandada dio por terminada la relación laboral con la señora Marlyn Fernanda Aguirre, reduciendo más el número de afiliados, y sin importar que formaba parte del sindicato, con fuero de fundador y con fuero circunstancial al pertenecer a la Junta Directiva, además hacía parte de los negociadores autorizados por el sindicato; xvi)-que dada la desvinculación de la señora Marlyn Fernanda Aguirre, el sindicato presentó solicitud de reintegro a la Universidad y querrela ante el Ministerio por la negativa de la Universidad de negociar el pliego de peticiones presentado el 28 de octubre de 2015 y que solo hasta el 25 de noviembre se pronunció la Universidad a la petición de negociar el pliego de peticiones, cuando mediante oficio de dicha calenda se indicó que la negociación colectiva iniciaría el 26 de noviembre a las 7:00 de la mañana; xvii)- que el 25 de noviembre de 2015, la Universidad dio respuesta sobre la petición de reintegro de la señora Marlyn Fernanda Aguirre, e indicó su improcedencia ya que la relación había terminado por el vencimiento del plazo pactado en el

contrato de trabajo, cumpliendo con el preaviso legal; xviii)-que el 26 de noviembre iniciaron las negociaciones colectivas y fue así como se llevó a cabo el acta No. 1 en donde se plasmó que la empleadora otorgaría los permisos para asistencia a las reuniones de negociaciones y dado que uno de los negociadores era la señora Marlyn Fernanda Aguirre, la universidad no le permitió hacer parte de la reunión, al no laborar en la institución; xix)- que así como aconteció con ella y la señora Marlyn Fernanda Aguirre, a los demás empleados sindicalizados se les comunicó uno a uno, la terminación del contrato por el vencimiento del plazo pactado; xx)- que los días 1 y 2 de diciembre de 2015 se llevó a cabo reuniones en el marco de la negociación colectiva, para la cual, se levantaron las actas correspondientes. En la reunión del 3 de diciembre se plasmó que la presencia de la señora Marlyn Fernanda Aguirre, en la mesa de negociación era improcedente, tal y como lo había indicado el Ministerio de Trabajo de manera verbal; xxi)- que se observa la persecución de la Universidad contra la organización sindical, consistente en demostrar que retiraría a quienes hicieran parte del sindicato, además de la falta de voluntad para negociar; xxii)- que el 11 de diciembre de 2015, la organización sindical radicó oficio a la Universidad exponiendo la calidad de empleados públicos que tenía el personal de celaduría para que dicho tema fuera tratado en las negociaciones, así se hizo el 15 de diciembre del mismo año, sin llegarse a un acuerdo, se levantó la mesa de negociaciones, y quedó suspendida; xxiii)- que la Universidad dio respuesta a la solicitud del 21 de diciembre de 2015, solicitando prórroga para contestar de fondo, y continuó retirando a celadores que tenían contrato a término fijo, sin tener en cuenta que tenían fuero sindical; xxiv)- que con todo ello, concretó la persecución de que venía siendo objeto la organización

subdirectiva sindical SINPROSEG de Florencia, ya que eliminó la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo de los celadores; xxv)- que la organización sindical presentó queja ante el Ministerio de Trabajo, poniendo en conocimiento que la Universidad estaba violando el fuero circunstancial de que gozaban los afiliados al sindicato, ya que la etapa de arreglo no había concluido y pese a ello se les terminó el contrato; xxvi)- que además solicitó a la Universidad información del por qué no había vinculado personal asociado a la organización sindical y por qué si estaba vinculando a otros no afiliados, enviando también solicitud al comité Ejecutivo Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia -CUT, solicitando su intervención en el conflicto con la universidad; xxvii)- que varios trabajadores se retiraron del sindicato por condicionamiento hecho por la Universidad para contratarlos nuevamente, evidenciando aún más la persecución sindical, y por las desvinculaciones acabó con la organización sindical; xxviii)- que el 28 de enero de 2016 se llevó a cabo diligencia dentro de la Universidad por parte del Ministerio de Trabajo ante la presunta vulneración del fuero sindical; xxix)- que el 2 de febrero de 2016 la Universidad dio respuesta a una solicitud elevada por el sindicato, indicando que ya no existía el número necesario para la existencia de la organización sindical, por lo tanto, no había lugar a que se respondiera de fondo a la petición; xxx)- que presentó reclamación administrativa y solicitó su reintegro pues su vinculación fue legal y reglamentaria y no bajo la modalidad de contrato a término fijo del Código Sustantivo del Trabajo; xxxi)- que la Universidad le negó el reintegro solicitado mediante respuesta remitida el 11 de marzo de 2016; xxxii)- que al momento del retiro devengaba la suma mensual aproximada de NOVECIENTOS MIL PESOS (\$900.000); xxxiii)- que para la data de su retiro no tenía ningún

motivo o causa justa para desvincularlo y que lo único utilizado para el retiro fue el cumplimiento del plazo pactado.

2.- ACTUACIÓN PROCESAL:

2.1 Actuaciones procesales relevantes:

Repartido el proceso al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, por auto del 20 de mayo de 2016 admitió la demanda especial de Fuero Sindical, ordenó la integración del contradictorio por pasiva con Organización Sindical Nacional de Profesionales de la Seguridad “SINPROSEG”, corrió traslado, y la notificación del Ministerio Público y a la ANDJE.

La Universidad de la Amazonía, contestó la demandada en sesión de audiencia cumplida el día 30 de enero de 2017, señaló que los hechos 1, 2, 3, 16, 28, 29, 30, 37, 40, 48, 49 y 50, eran parcialmente ciertos, tuvo como ciertos los hechos 4, 11, 12, 20, 21, 23, 25, 26, 32 y 38, frente a los demás aseguró no ser ciertos o no constarle y que otros carecían de naturaleza jurídica frente a la situación de la actora. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones.

Bajo esta postura propuso en su defensa como excepciones de fondo las denominadas: i) *improcedencia de la pretensión de reintegro a un cargo de celador mediante vinculación legal y reglamentaria ante la inexistencia de fuero sindical a favor de la señora Bonilla Cardona*; ii) *inexistencia del derecho reclamado y cobro de lo no debido*; iii) *la creación de la Subdirectiva Florencia SINPROSEG es irregular por no cumplirse el estatuto por ellos acogido*; y la iv) *innominada o genérica*.

Por su parte, el SINDICATO NACIONAL DE PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD –SINPROSEG- a través de su apoderado, coadyuvó las pretensiones incoadas por la actora, destacando que los hechos sustento de las mismas son ciertos y, advirtiendo que existió persecución a la organización sindical con la desvinculación de todos sus afiliados.

Acto seguido, se agotó la etapa de saneamiento y fijación del litigio, se decretaron las documentales aportadas con la demanda y las enunciadas con la contestación, se dispuso oficiar a la Universidad de la Amazonía y al Ministerio de Trabajo; se decretaron las testimoniales de la parte demandante y de la demandada.

En audiencia del 27 de marzo de 2017, se recibieron los testimonios de los señores John Jairo Montes Martínez, Marlyn Fernanda Aguirre y se desistió del testimonio del señor Héctor Bravo, se recibió el de la señora Nidia Loaiza Garzón, se fijó fecha y hora para la audiencia de trámite y juzgamiento. El 3 de mayo de 2017 se desistió del testimonio del señor Humberto Moreno Calderón se clausuró el debate probatorio, se presentaron alegatos de conclusión, los cuales concluyeron el 22 de septiembre de 2017 y el 5 de julio de 2019 se profirió el respectivo fallo, adicionó la decisión mediante auto del 10 de julio de esa calenda remitiendo el expediente para surtir el grado jurisdiccional de consulta.

3.- LA DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juez Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, mediante providencia del 5 de julio de 2019, dispuso:

“PRIMERO. Declarar que entre la señora Dina Leonor Bonilla Cardona, con cedula de ciudadanía No. 40.780.439 y la Universidad de la Amazonia, con sede en esta ciudad, existieron contrato de trabajo a término fijo interrumpidos entre el 24 de febrero hasta el 20 de diciembre del año 2015, conforme lo reseñado en el presente fallo. SEGUNDO: Declarar que la señora Dina Leonor Bonilla Cardona, no se encuentra protegida por el fuero sindical ni circunstancial, ni le fue vulnerado el derecho de asociación en atención a lo deprecado anteriormente. TERCERO: Denegar las pretensiones de la demanda, de conformidad a lo analizado en el decurso del presente fallo. CUARTO: ABSOLVER a la Universidad de la Amazonia, de toda obligación y derechos objeto de reclamación a través del presente proceso, atendiendo a lo reseñado en el cuerpo de la presente decisión. (...)”

Luego de verificar lo relativo a los contratos de trabajo a término fijo, lo relativo al fuero sindical y circunstancial, adujo que entre las partes se celebraron varios contratos de trabajo a término fijo, desde el 24 de febrero de 2011 y el 20 de diciembre de 2015, con interrupciones durante algunos días, entre uno y otro.

A reglón seguido, expuso que los trabajadores que se encuentren bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo, no cuentan con fuero circunstancial menos con fuero sindical, puesto que el contrato de trabajo bajo dicha modalidad está sujeta a terminarlo en cualquiera de las prórrogas, para tal efecto, trajo a colación la sentencia de la Corte Suprema de Justicia STL10748 de 2015, y los radicados No. 34149 del 25 de marzo y el radicado 39596 del 8 de agosto de 2015, por lo que, la terminación no se puede confundir con el despido, que además, no podría la afiliación del trabajador a una organización

sindical constituirse en una camisa de fuerza para permanecer en el cargo o adquirir una estabilidad laboral relativa, porque sería aprovechar una figura jurídica bajo el principio de la mala fe, obligando al empleador a mantenerlo de manera indefinida.

Frente a la vinculación legal y reglamentaria del trabajador con el ente Universitario, señaló que no es esta la jurisdicción la competente para dirimir ese conflicto y que es la Jurisdicción de lo Contencioso la encargada de corregir eventuales yerros administrativos en que incurran las entidades públicas en el nombramiento del personal que presta un servicio de seguridad como el de celaduría o vigilancia.

Para finalizar, negó las excepciones formuladas, y reiteró que, la señora Dina Leonor Bonilla Cardona no se encuentra cobijada por las bondades del fuero sindical ni circunstancial, ya que el mismo no opera para trabajadores que se encuentren vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo, por cuanto la terminación de la relación laboral se encuentra sujeta al término de duración del contrato de trabajo, y que de conformidad al presupuesto contemplado en el numeral 1º artículo 46, el preaviso se debe realizar con una antelación no menor a 30 días, procedimiento que fue debidamente agotado en el presente caso.

4. Alegaciones Finales.

Las partes, hicieron uso de esta prerrogativa establecida en el numeral 1 del artículo 13 de la ley 2213 de 2022, como se puede observar en el respectivo link del expediente digitalizado.

5.- CONSIDERACIONES DE LA SALA:

5.1 Competencia

Como quiera que la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, no fue objeto de apelación y conforme a lo establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo se estudiará el grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandante por haber sido el fallo adverso a sus pretensiones.

Debe señalarse en primer lugar, que, en el presente asunto, los llamados presupuestos procesales que tanto la doctrina como la jurisprudencia reclaman para su cabal desenvolvimiento, se encuentran debidamente establecidos y al no existir nulidad alguna que los invaliden, es procedente por parte de esta Corporación proferir sentencia que resuelva de fondo el asunto planteado.

5.2.- PROBLEMA JURÍDICO:

Corresponde a la Sala determinar si la señora Dina Leonor Bonilla Cardona, era beneficiaria del fuero sindical, y si era necesario que la Universidad de la Amazonía, solicitara ante la jurisdicción laboral el levantamiento del fuero sindical para terminar el contrato a término fijo que ataba a las partes.

De ser afirmativa la respuesta, se deberá establecer si es viable el reintegro de la actora.

5.3.- GRADO DE JURISDICCIÓN DE CONSULTA EN MATERIA

LABORAL:

El artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece un grado de jurisdicción de consulta en dos eventos así: i) cuando la sentencia de primer grado fuere totalmente adversa a las pretensiones del trabajador y contra ella no se haya interpuesto recurso de apelación por la parte interesada; ii) cuando la sentencia de primera instancia fuere adversa a la nación, el departamento o el municipio.

Sobre el particular, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3343-2020, 26 de agosto de 2020, rad. 78303, puntualizó:

“Debe precisarse que si bien el ad quem estudió tópicos distintos a los expuestos por la demandada en la impugnación de la decisión de primera instancia, ello fue en razón a que se surtió el grado jurisdiccional de consulta a su favor, en consecuencia, estaba facultado para estudiar todas las condenas que le fueron impuestas.

“En efecto, contrario a lo que afirma el recurrente, esta Sala de la Corte ha reiterado en diversas oportunidades que cuando la sentencia del a quo es desfavorable a una entidad pública en la que La Nación es garante y su apoderado solo impugna alguno de los argumentos que sirven como fundamento del fallo o presenta inconformidad respecto de ciertas condenas impuestas, el Tribunal, en todo caso, tiene no solo la facultad sino el deber de estudiar la totalidad de la decisión, en virtud de lo establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

(...)

“En ese horizonte, no incurrió el ad quem en el yerro descrito, habida cuenta que, en grado jurisdiccional de consulta, tenía plena competencia para

conocer de los asuntos materia de la alzada, así como de aquellos que no merecieron reparo, pues al ser La Nación garante de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, es un imperativo legal verificar si las condenas impuestas a esa entidad se encuentran ajustadas a derecho, sin que ello sea violatorio del principio de consonancia."

5.4 EL FUERO SINDICAL:

Sea lo primero recordar que el fuero sindical es una garantía constitucional plasmada en el artículo 39 de la Constitución Política, el cual reza que: *"Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución"* disposición regulada por el Código Sustantivo del Trabajo, que lo define como, *"la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo"* (art. 405 C.S.T).

A su turno, los trabajadores amparados por el fuero sindical, según el art. 406 del C.S.T., que fue subrogado por el artículo 57 de la Ley 5 de 1990 y modificado por el 12 de la Ley 584 de 2000, son:

"a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses; b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores ; c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos,

sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, y d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

PAR. 1º – Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PAR. 2º – Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

En este aspecto existen dos acciones derivadas del fuero sindical, una en cabeza del empleador con el objetivo de despedir a un trabajador aforado, desmejorar sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, para lo cual, deberá instaurar demanda expresando la justa causa invocada, conforme lo prevé el artículo 113 del C.P.T y la S.S.; de igual manera el trabajador que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el Juez laboral, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 118 ibídem, podrá interponer una demanda con miras a amparar su fuero sindical, la que será resuelta conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes del C.S.T

La denominada acción de reintegro, es un mecanismo de protección especial, de rango legal, con fundamentos constitucionales, que los gestores y directivos de las organizaciones sindicales, sin excepción,

pueden tramitar ante la jurisdicción del trabajo, cuando son despedidos sin permiso del juez laboral, en la cual no es dable calificar la causa del despido ni la viabilidad del reintegro, sino la existencia del fuero y el cumplimiento de la ritualidad del permiso.

La regla general de estabilidad que rige las relaciones de trabajo cobra especial importancia frente a la necesidad de garantizar a los representantes sindicales total independencia en el desarrollo de su gestión, a la luz del artículo 39 constitucional y de las Convenciones de la OIT sobre derechos de sindicación y negociación colectiva.

Señala al respecto la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo:

“202. La protección que se brinda a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación antisindical es un elemento esencial del derecho de sindicación porque tales actos pueden dar lugar en la práctica a la negación de las garantías previstas en el Convenio núm. 87. Ello implica, en particular, que los despidos antisindicales no pueden considerarse del mismo modo que otros tipos de despido, ya que el derecho de sindicación es un derecho fundamental. A juicio de la Comisión, ello implica distinciones en lo que atañe, por ejemplo, a las modalidades de prueba, a las sanciones y a las medidas de subsanación.

“203. El artículo 1, párrafo 1, del Convenio núm. 98 establece, en términos generales, que "los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo". En el párrafo 2 del mismo artículo se delimita el alcance de esa protección (Nota 4). De estas disposiciones se desprende que

los trabajadores deben gozar de protección adecuada contra toda medida de discriminación antisindical tanto en el momento de ser contratados como mientras ejerzan su empleo, ya que el reconocimiento de la libertad sindical por el consignatario del contrato de trabajo constituye el corolario indispensable del reconocimiento de la libertad sindical por el Estado. En el artículo 4 del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (núm. 151) se estipulan garantías idénticas en lo concerniente a los empleados públicos”¹.

5.5 PREMISAS FÁCTICAS:

Descendiendo al caso que ocupa la atención de la Corporación se debe establecer prima facie, si la demandante gozaba de fuero sindical cuando se terminó la relación contractual, de ser afirmativa la respuesta se deberá determinar la viabilidad de ordenar el reintegro.

Para la Sala no es objeto de discusión que: i)- la relación laboral entre la señora Dina Leonor Bonilla Cardona y la Universidad de la Amazonia se desarrolló mediante diversos contratos de trabajo a término fijo, todos inferior a un año, comprendidos entre el 24 de febrero de 2011 hasta el 20 de diciembre de 2015, periodos en los cuales la demandante se desempeñó como celadora de dicha universidad; ii)- que el último contrato se suscribió el 1 de agosto de 2015, para desarrollar el cargo de vigilante, código 401, grado 10, con asignación mensual \$966.525 más \$74.000 auxilio de transporte, con duración de 4 meses y 20 días, cuya terminación correspondía al 20 de diciembre de 2015; iii)- que la demandante hacia parte de la Junta Directiva de la Subdirectiva Nacional de Profesionales de la

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-249 del 7 de marzo de 2008Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO.

Seguridad “SINPROSEG”, ocupando el cargo de fiscal (Fl- 61); iv)- que el 13 de noviembre de 2015 la Universidad remitió oficio a la actora en el cual informaba la fecha de terminación del contrato a término fijo.

Puestas así las cosas, sea lo primero indicar que de las probanzas arrimadas al proceso queda claro para la Sala la calidad de aforada de la demandante², debiéndose determinar, si para la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado la Universidad de la Amazonia debía solicitar autorización ante la jurisdicción laboral para el levantamiento del fuero sindical.

Imperioso se torna precisar, que la naturaleza del proceso que ocupa la atención de la Corporación, corresponde a un proceso especial de acción de reintegro por fuero sindical, por lo que, no le asiste competencia a esta jurisdicción para conocer de las controversias suscitadas por actos administrativos, ni yerros en lo que incurren las entidades públicas en la contratación de los empleados lo que influye al momento de determinar la calidad de sus empleados públicos, pues dichas competencias corresponden a la jurisdicción de lo contencioso administrativo, de ahí que, esta Sala no entrará a verificar la naturaleza y calidad de empleada pública que pudiere corresponderle a la trabajadora, con todo no se estudiará, si el contrato suscrito entre las partes debía obedecer a una relación legal o reglamentaria.

Ahora bien, en cuanto al deber de la Universidad de la Amazonía de solicitar el levantamiento del fuero sindical previo a dar por

² Formato de constancia de registro de creación y primera junta directiva de una subdirectiva o comité seccional.

terminada la relación laboral con la actora, resulta pertinente traer a colación el artículo 406 del C.S.T., el cual precisa que el fuero sindical es una garantía de que gozan algunos trabajadores para no ser despedidos, ni desmejorados de sus condiciones de trabajo, ni a ser trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o municipio, sin justa causa, la cual debe ser calificada previamente por el juez de trabajo.

Lo anterior para indicar que el empleador ya sea público o privado, debe solicitar autorización al juez, para lo cual debe acreditar justas causas, para el caso de desvinculación laboral, desmejora en las condiciones de trabajo y cuando media un traslado a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto.

No obstante, a la luz de la preceptiva aludida, se debe recordar que hay circunstancias que no se enmarcan dentro de las tres situaciones reseñadas, y por ello no se requiere autorización del Juez Laboral para implementarlas; aunado a ello, al tenor de lo dispuesto en el artículo 411 del C.S.T, modificado por el artículo 9 del Decreto 204 de 1957, se establece que cuando se trata de la desvinculación laboral de trabajadores amparados por el fuero sindical, no se requiere calificación o autorización judicial, cuando se está en presencia de la terminación del contrato de trabajo por realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, figuras que comportan de acuerdo con el legislador, causas legales objetivas de terminación de la relación laboral.

Lo anterior normativa, no contempla dentro de su régimen de excepción la terminación del contrato por vencimiento del plazo fijo pactado, lo que pudiera concluirse que en este tipo de eventos se requiera la calificación o autorización del juez laboral, no obstante, debe indicarse que para finiquitar el contrato de trabajo a término fijo por la expiración del plazo pactado, no se requiere justa causa, por cuanto aquella es una consecuencia de lo acordado por las partes al momento de firmar el contrato, y que frente al trabajador amparado por fuero sindical tampoco requiere dicha autorización, pues no se puede confundir con la terminación del contrato sin justa causa.

Criterio que ha sido sostenido por la Honorable Corte Constitucional, en distintas providencias, considerando que para dar por terminado el contrato por vencimiento del plazo no se requiere autorización judicial, ya que no se trata de una acción de persecución sindical por parte del empleador, criterio que fue explicado en sentencia T-162 de 2009, donde señaló:

“6.3. De lo afirmado se desprende que es de la esencia de la protección foral la previa autorización judicial para “despedir” al trabajador aforado. El juez debe comprobar si existe o no una justa causa y por consiguiente autoriza o no el despido, traslado o desmejora. De modo, que la previa autorización judicial para el despido del trabajador con fuero sindical es una exigencia legal y su desconocimiento afecta el debido proceso y los derechos de asociación, libertad y fuero sindical. Lo anterior, por cuanto el patrono no puede definir motu proprio el despido, traslado o desmejora de quien goza de fuero sindical, ni calificar la causa. Se impone, por consiguiente, la necesidad de previa calificación judicial.”

“No obstante lo anterior, es de resaltar que el artículo 411 del CST 2 , señala los casos en que la terminación del contrato procede, sin previa calificación judicial, así:” “La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento, o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial en ningún caso.

(...)

“7.3. Al acordar las partes la modalidad contractual de duración definida, en la terminación del vínculo debía observarse lo dispuesto por el artículo 46 del CST, esto es, dar aviso a los actores de la no continuidad de su contrato a término fijo, lo que en efecto ocurrió con la antelación exigida por la ley y por escrito. Como sustento de la decisión se invoca el fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia, en sede de tutela, mediante el cual al resolver la acción T -003 del 24 de enero de 1992, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, se dijo: “...Fuero Sindical. No ampara a trabajadores vinculados por contrato a término fijo. Esa apreciación en sentir de la Corte, es de índole jurídica y además se aviene con la jurisprudencia de esta Sala, al considerar de vieja data que el reintegro en los contratos a término fijo no es posible, ya que estos por ministerio de la ley pueden darse por terminados por parte del empleador al fenecer el respectivo periodo con el lleno de las formalidades de ley...”.

La anterior concepción ha sido adoptada de igual manera por la Corte Suprema de Justicia, en sentencias STL10748-2015, STL12833-2019, STL12064-2020, y STL6790-2020 entre otras, donde en esta última expresó:

“En efecto, cuando las partes celebran un contrato de trabajo a término fijo, cualquiera de ellas puede terminarlo conforme a la forma prevista en la ley, y ello fue lo que aconteció en este caso, pues la empleadora envió la comunicación de finalización del vínculo laboral en los términos previstos en

la legislación, de modo que no estaba obligada a requerir autorización para esa determinación.

“En un caso similar, en la sentencia CSJ STL310-2020, la Corporación señaló:

“Incluso, si se prescindiera de lo expuesto, el amparo tampoco tiene vocación de prosperidad, ya que no se advierte que la determinación del Tribunal sea arbitraria o antojadiza, pues con base en la jurisprudencia y normas aplicables, así como de la apreciación razonable del acervo probatorio determinó que la relación laboral estuvo regida por un contrato a término fijo y que la terminación del mismo obedeció a la expiración del plazo pactado para tales efectos, de suerte que no se trataba de un caso de despido y, por tanto, no se requería autorización judicial”.

En ese orden de ideas, no resulta desacertada la conclusión a que arribó el a-quo en el sub lite en punto a que en este evento no se requería autorización del Juez Laboral para finiquitar la relación laboral entre las partes, pues el mismo se debió a la expiración del plazo fijo pactado y, de contera, deducir que no era viable acceder a las súplicas deprecadas por la demandante alusiva al reintegro y las consecuencias que se derivan de este, ya que la garantía del fuero sindical no aplica para casos como el de autos en los cuales el contrato finaliza por la expiración del término pactado, pues no se trata de un despido, sino la terminación del plazo pactado.

Asimismo, advierte la Sala que el a-quo encontró acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes en contienda, regida por contratos de trabajo pactados a término fijo como se advierte de la certificación expedida por la Universidad demandada visible a los

folios 305 y 306 del cuaderno No.2, en donde se evidencia que el último de los contratos a término fijo estuvo comprendido entre el 01 de agosto de 2015 y el 20 de diciembre de 2015, según contrato No. 923, además de que la parte actora gozaba de fuero sindical dada su condición de fiscal de la Subdirectiva, y que encontró que la terminación del vínculo laboral obedeció a una causa legal, la cual corresponde a la expiración del plazo fijo pactado.

Por lo expuesto, para esta Sala lo acaecido no comporta un despido, y bajo esa exégesis, no era necesario que la Universidad de la Amazonía solicitara autorización a un Juez Laboral para terminar el contrato de trabajo a término fijo, razón por la cual, la determinación adoptada por el Juez a quo se encuentra ajustada a derecho y por consiguiente ha de confirmarse la sentencia de primera instancia.

En mérito de lo expuesto, la SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA -CAQUETÁ-, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida el 5 de julio de 2019 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en este grado jurisdiccional de consulta.

Proceso: Fuero Sindical- Acción de Reintegro
Demandante: Dina Leonor Bonilla Cardona.
Demandado: Universidad de la Amazonia.
Radicación: 18-001-31-05-001-2016-00357-01

TERCERO: Devolver la actuación al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GILBERTO GALVIS AVE

Magistrado

MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA

Magistrada

DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO³

Magistrada

Firmado Por:

Gilberto Galvis Ave

Magistrado

Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral

Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

³ Sentencia Laboral Rad. 2016-00357-01. Firmada electrónicamente por los H. Magistrados.

Maria Claudia Isaza Rivera
Magistrada
Despacho 002 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Diela Hortencia Luz Mari Ortega Castro
Magistrada
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c305e6beba66fd04093b9840d9f10d839cf7e84c48a94cecc0787bfff0e240d9**

Documento generado en 01/08/2023 03:21:54 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>