

Proceso: Fuero Sindical- Acción de Reintegro
Demandante: Evelio Camacho Romero.
Demandado: Universidad de la Amazonía.
Radicación: 18001-31-05-001-2016-00353-01.
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 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia – Caquetá, el 18 de junio de 2019, -Fl 407-408 C1 -, que dispuso negar la totalidad de las pretensiones, dentro del proceso especial de fuero sindical iniciado por el señor Evelio Camacho Romero contra la Universidad de la Amazonía.

1. ANTECEDENTES:

El señor Evelio Camacho Romero, a través de apoderado judicial presentó demanda especial de fuero sindical contra la Universidad de la Amazonía para que previo al agotamiento del trámite procesal correspondiente se declare, que entre las partes existió una relación laboral legal y reglamentaria desde el 14 de mayo de 2012 hasta el 31

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 Amazonía; que la relación laboral fue terminada de manera unilateral por parte del empleador y sin autorización judicial y que como consecuencia se deje sin efectos la desvinculación y se ordene a la Universidad de la Amazonía reintegrarlo al cargo que venía desempeñando mediante una vinculación legal y reglamentaria; que se ordene el pago de los salarios dejados de cancelar desde que ocurrió la terminación del vínculo laboral y hasta la fecha en que se efectúe el reintegro, las cuales se deben actualizar de acuerdo al IPC certificado por el DANE, hasta la fecha que se haga efectivo su pago y el pago de intereses moratorios sobre las mismas, 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)- 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 el demandante fue vinculado a la Universidad de la Amazonía para desempeñar el cargo de celador desde el 14 de mayo de 2012; iii)- que fue vinculado 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 31 de diciembre de 2015, como quiera que finalizó el término pactado en el contrato de trabajo No. 1035, 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 secretario de comunicaciones y para el cual no se obtuvo autorización judicial; vi)- que la vinculación efectuada para desempeñar el cargo de celador lo fue en un cargo administrativo y no de construcción y mantenimiento de obras públicas, por lo que, tenía que haber sido vinculado 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 el demandante y 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 11 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 el 11 de marzo de 2016 negó el reintegro solicitado; 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 dispuso admitir la demanda especial de Fuero Sindical, se ordenó la integración del contradictorio por pasiva con Organización Sindical Nacional de Profesionales de la Seguridad "SINPROSEG", ordenando correrle traslado, y se ordenó la notificación del Ministerio Público.

La Universidad de la Amazonía, contestó la demandada en sesión de audiencia cumplida el día 17 de enero de 2017, precisando que los hechos 1, 2, 3, 16, 28, 29, 30, 37, 40, 48, 49, eran parcialmente ciertos, tuvo como ciertos los hechos 4, 11, 12, 20, 21, 23, 25, 26, 32, 38 y 50, frente a los demás, aseguró no ser ciertos o no constarle y que otros carecían de naturaleza jurídica frente a la situación de la parte 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 del señor Camacho Romero*; 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 el actor, destacando que los hechos sustento de las mismas son ciertos y, advirtiéndolo que al momento de la desvinculación del actor este era miembro principal de la junta del sindicato, por lo cual, tenía que haberse solicitado permiso para despedirlo.

Acto seguido y al no haber excepciones previas por resolver, 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 12 de mayo de 2017, se recepcionaron los testimonios de los señores Héctor Bravo Preciado y Marlyn Fernanda Aguirre, se fijó fecha y hora para la audiencia de trámite y juzgamiento. Por eso el 9 de noviembre de 2017 se continuó con la práctica de las pruebas decretadas, se desistió de los testimonios de Dina Leonor Bonilla Cardona, Nidia Loaiza Garzón y Humberto Moreno Calderón, se clausuró el debate probatorio y se presentaron alegatos de conclusión.

3- LA DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juez Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, mediante providencia del 18 de junio de 2019, dispuso:

“PRIMERO. Declarar que entre el señor Evelio Camacho Romero, con cedula de ciudadanía No. 17.652.281 y la Universidad de la Amazonia, de

*esta ciudad, existieron contrato de trabajo a término fijo entre el 14 de mayo de 2012 hasta el 31 de diciembre del año 2015, interrumpidos, conforme lo reseñado en el presente fallo. **SEGUNDO:** Declarar que el señor Evelio Camacho Romero, no se encuentra protegido 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 14 de mayo de 2012 y el 31 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.

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, reiteró que, el señor Evelio Camacho Romero no se encuentra cobijado 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 1° 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.

La Universidad demandada, hizo 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 es objeto de apelación y conforme a lo establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo se estudiará el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida en primera instancia, por resultar adversa a las pretensiones del demandante.

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.

6.- PROBLEMA JURÍDICO:

Corresponde a la Sala determinar si el señor Evelio Camacho Romero, era beneficiario 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 de trabajo a término fijo que ataba a las partes.

De ser afirmativa la respuesta, se deberá establecer si es viable el reintegro del actor.

7. 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.”

7.1 DEL 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 factible 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.

7.2 PREMISAS FÁCTICAS:

Descendiendo al caso que ocupa la atención de la Corporación se ha de establecer prima facie si el 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 el señor Evelio Camacho Romero y la Universidad de la Amazonía se desarrolló mediante diversos contratos de trabajo a término fijo, todos ellos inferiores a un año, comprendidos entre el 14 de mayo de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015, períodos en los cuales el demandante se desempeñó como celador de dicha universidad; ii)-que el último contrato se suscribió el 10 de agosto de 2015, para desarrollar el cargo de vigilante, código 410, grado 10, con asignación mensual de \$966.525 más \$74.000 de auxilio de transporte, con duración de 4 meses y 21 días, cuya terminación correspondía al 31 de diciembre de 2015 (Fl.47); iii)- que el demandante hacía parte de la Junta Directiva de la Subdirectiva Nacional de Profesionales de la Seguridad “SINPROSEG”, ocupando el cargo de secretario de comunicaciones (Fl.64); iv) que el 23 de noviembre de 2015 la Universidad remitió oficio al actor en el cual informaba la fecha de terminación del contrato a término fijo (Fl.46).

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

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

Imperioso se torna resaltar que la naturaleza del proceso que ocupa la atención de esta 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 eventualmente incurren las entidades públicas en la contratación de los empleados, lo que influye al momento de determinar la calidad de sus empleados públicos, pues dicha competencia está atribuida por el legislador a la jurisdicción de lo contencioso administrativo, por lo que esta Sala no entrará a verificar la naturaleza y calidad de empleado público que pudiese corresponderle al trabajador, por consiguiente, no se analizará en esta providencia, 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 terminada la relación laboral con el actor, 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

² Formato de constancia de registro de creación y primera junta directiva de una subdirectiva o comité seccional Fl.87 y ss.

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; sumado 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, si 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, por lo que no se puede confundir con la terminación del contrato sin justa causa.

Criterio decantado 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, tesis explicada en la 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 la que arribó el sentenciador de primer grado, 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 el 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 de la terminación del plazo pactado.

Asimismo, advierte la Sala, que el a-quo halló acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes en contienda, regida por contratos de trabajo pactados a término fijo, que el actor gozaba de fuero sindical dada su condición de secretario de comunicaciones, y que encontró que la terminación del vínculo laboral obedeció a una causa legal, la cual corresponde a la expiración del plazo fijo pactado.

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 18 de junio 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.

TERCERO: Devuélvase 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

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: **88fc34f55c6f944008b84337b3e66bac60d5dfb52208014c03c609ee44f88162**

Documento generado en 01/08/2023 03:21:39 PM

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

³ Sentencia Laboral 2016-00353-01. Firmada por los H. Magistrados electrónicamente.