



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

CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL - ACCIÓN DE REINTEGRO.
RADICACIÓN: 11001 22 05 038 2021 00531 01
DEMANDANTE: CAMPO ELÍAS CASTEBLANCO GUZMÁN
DEMANDADO: SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE SI 99 S.A., vinculado SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE ALMACENAMIENTO COMPLEMENTARIOS Y SIMILARES – SINALTRASCOP.

Bogotá, D.C., siete (7) de junio de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA

La Sala decide el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Ocho Laboral del Circuito de Bogotá, D.C, el 18 de mayo de 2022.

I. ANTECEDENTES

Campo Elías Casteblanco Guzmán, promovió demanda de fuero sindical contra Sistema Integrado de Transporte SI 99 S.A., para que, mediante el trámite de un proceso especial, el juez laboral proceda a declarar que el despido se dio cuando estaba amparado con fuero sindical, en consecuencia, se disponga el reintegro al mismo cargo o a otro de igual o superior categoría, y el pago de los salarios desde su desvinculación hasta el reintegro junto con las costas procesales.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que el 24 de septiembre de 2005, suscribió contrato de trabajo a término fijo con la empresa demandada, el que se renovó automáticamente hasta la fecha. Indicó que el último cargo que desempeñó fue conductor de bus de servicio público, con un sueldo de \$1.771.600. Agregó que el 17 de abril de 2018, se creó el Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte Almacenamiento Complementarios y Similares – Sinaltrascop, en el que se afilió, y el 22 de

octubre de 2020 fue elegido como miembro de la Junta Directiva Nacional. Aclaró que el nombramiento fue comunicado al empleador.

Manifestó que el 11 de agosto de 2021, la empresa demandada dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, calenda para la cual contaba con fuero sindical, y la demandada debió solicitar permiso al juez del trabajo.

II. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Mediante providencia de 24 de noviembre de 2021, se admitió la demanda, se ordenó notificar a la demandada y al Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte Almacenamiento Complementarios y Similares – Sinaltrascop.

Posteriormente, se fijó la audiencia establecida en el artículo 114 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social para el 18 de mayo de 2022. Por ello, la llamada a juicio procedió a contestar la demanda en los siguientes términos.

Sistema Integrado de Transporte SI 99 S.A. se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó la suscripción del contrato de trabajo a término fijo y el salario. Para enervar las pretensiones, propuso las excepciones de caducidad, prescripción, inoponibilidad del presunto fuero sindical por falta de notificación de la condición de directivo del demandante, improcedencia del reintegro dada la naturaleza contractual, compensación, buena fe, pago y las demás declarables de oficio.

Argumentó que la empresa se creó con el único objetivo de participar y ejecutar la licitación del Sistema de Transporte Masivo de la ciudad de Bogotá No. 001 de 1999, convocada por la empresa de transporte del tercer milenio – Transmilenio -, mediante resolución No. 21 del 12 de noviembre de 1999, la cual consistía en la prestación del servicio público de transporte terrestre automotor urbano masivo de pasajeros en la ciudad de Bogotá D.C., y su área de influencia. Que dicha licitación fue adjudicada mediante Contrato de Concesión 001 de abril de 2000, el que terminó el 30 de junio de 2019. Por tal motivo, señaló que el objeto social culminó, por lo que se

encuentra en una causal de liquidación conforme a lo establecido en el artículo 218 del Código de Comercio.

Advirtió que el contrato de trabajo que unió a las partes fue a término fijo, pero que su causa estaba atada a la vigencia del contrato de concesión No. 001 de abril de 2000 suscrito con Transmilenio para la operación de buses articulados, causa que desapareció desde el 30 de junio de 2019. Empero, precisó que la terminación se dio por la expiración del plazo fijo pactado.

Finalmente, que no se encuentra constancia alguna de la notificación por parte del sindicato de la elección del demandante como miembro suplente o principal de la junta directiva de la organización sindical, pues el correo que se allegó no tiene constancia de entrega o lectura. Además, que tampoco se radicó la demanda dentro del término legal.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado Treinta y Ocho Laboral del Circuito mediante sentencia de 18 de mayo de 2022, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. Condenó en costas al demandante en \$500.000.

Como fundamento de su decisión, señaló que mediante providencia del 14 de noviembre del año 2019, el juzgado 24 Penal del Circuito de Conocimiento, amparó de manera transitoria los derechos fundamentales del accionante, por lo que se dispuso el reintegro del demandante a partir del 23 de diciembre del año 2019. Aclaró que al no radicarse la demanda dentro del término previsto, cesaron los efectos de la acción de tutela y en términos generales podría indicarse que de manera automática vencidos los cuatro meses, lo que procedía era precisamente la declaratoria de eficacia de la desvinculación que ocurrió el 24 de septiembre del año 2019.

Precisó que no podría entenderse que por efectos del reintegro de la tutela la intensión fuera mantener indefinidamente el vínculo contractual laboral que en su momento ya había sido finiquitado desde el mes de septiembre del año 2019, por lo que la vinculación del demandante hasta el

11 de agosto del año 2021 estaba supeditada precisamente a la orden de tutela.

Concluyó que al no acreditarse la presentación de la acción ordinaria para obtener el reintegro definitivo dada la condición de discapacidad, lo natural era que cobrara eficacia la terminación del contrato de trabajo que se aduce se habría cumplido dentro de un escenario de expiración del plazo fijo pactado, el que en términos generales es una causa legal de la terminación de los contratos que no comporta un despido si no una simple causa legal.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación bajo el argumento que los extremos laborales son del 24 de noviembre de 2005 al 11 de agosto de 2021, fecha en la que se dio por terminada la relación laboral a pesar de contar con fuero sindical. Adujo que el reintegro mediante la acción de tutela, conlleva al reconocimiento de los salarios y la continuación de la relación laboral que había con el trabajador. Reiteró que el contrato de trabajo no culminó en 2019, pues el mismo continuó y se establecieron obligaciones. Aclaró que la ratificación del amparo constitucional está en validación a través de proceso ordinario ante el juez laboral.

V. CONSIDERACIONES

Procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que corresponde dilucidar si al momento de la terminación del contrato de trabajo el empleador requería previa calificación del juez laboral.

En el presente caso, no es objeto de debate que: **i)** el 23 de septiembre de 2019 la empresa Sistema Integrado de Transporte SI 99 S.A. dio por terminado el contrato de trabajo por culminación del plazo pactado; **ii)** lo anterior conllevó al demandante a interponer acción de tutela por la garantía de estabilidad laboral reforzada por salud; y **iii)** el Juzgado 24 Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá, D.C. el 14 de noviembre de 2019

ordenó el reintegro de manera transitoria para que en 4 meses acudiera a la jurisdicción ordinaria.

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

ij) Finalidad del fuero sindical.

La figura del fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señala que *“se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define como *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”*.

La anterior prerrogativa busca proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados y además evitar que los trabajadores debidamente organizados sean objeto de discriminación. Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia CC C-033-2021, puntualizó que la *“(...) finalidad misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato (...).”*

Además, la misma Corporación en sentencia CC T-096-2010 reiterada en CC T-303-2018 estableció que la garantía foral tiene como propósito el ejercicio del derecho de asociación para que los sindicatos puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos. Fue así, como refirió que *“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos,*

esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva”.

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

En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás prerrogativas relacionadas con el fuero, serán garantizados por un juez laboral, y no, por el empleador. Para ello, el ordenamiento jurídico prevé dos acciones propias de la jurisdicción laboral relacionadas con la protección especial de fuero sindical: **i)** la de levantamiento de fuero y autorización de despido, prevista por el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y **ii)** la de reintegro, prevista por el artículo 118 de la misma obra procesal. La primera es ejercida por el empleador que busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Esta acción requiere la demostración de una justa causa de despido. La segunda es desplegada por *“el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral”.*

De igual manera, se advierte que en aplicación de los convenios 87 y 98 OIT, el Comité de Libertad Sindical en diferentes pronunciamientos ha recordado a los Estados miembros, el principio general según el cual la libertad sindical implica el derecho para los trabajadores y los empleadores a elegir libremente a sus representantes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una

condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 388 y 391).

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

ii) Del sujeto objeto de protección a través del fuero sindical.

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

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

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

Ahora, si bien a través de la garantía del fuero sindical se busca proteger la permanencia del trabajador en el período inicial de la constitución del sindicato, su finalidad no es otra que la de establecer mecanismos para amparar el derecho de asociación, elevado a rango constitucional por el Constituyente de 1991. Así lo ha entendido la doctrina constitucional, que sobre el asunto en cuestión ha expresado que: “el fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley

refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos.

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

iii) Caso concreto

Al descender al *sub examine*, se verifican las siguientes circunstancias fácticas y jurídicas relevantes. Veamos:

El 15 de septiembre de 2005 se suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, entre Campo Elías Castebianco Guzmán y Sistema Integrado de Transporte SI 03. Asimismo, el 25 de enero de 2010, se realizó cesión del contrato de trabajo del demandante, por parte del Sistema Integrado de Transporte SI 03 al Sistema Integrado de Transporte SI 99 S.A.

El 21 de agosto de 2019, la empresa demandada comunica al accionante la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo, por lo que la relación laboral culmina el 23 de septiembre de 2019. La misiva señala:

Me permito informarle que su contrato de trabajo a término fijo no se prorrogará, motivo por el cual sus funciones culminarán el próximo 23 de septiembre de 2019.

De esta forma, estamos dando cumplimiento a lo estipulado por la ley y se le está suministrando esta información con 30 días de antelación.

En octubre de 2019, el demandante interpone acción de tutela contra Sistema Integrado de Transporte SI 99 S.A. con el fin de proteger su estabilidad laboral reforzada por salud. Ante lo cual, en segunda instancia, el Juzgado 24 Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá, mediante sentencia del 14 de noviembre de 2019, resolvió amparar la estabilidad laboral del promotor, en consecuencia, ordenó su reintegro en los siguientes términos:

PRIMERO: (...) Se otorga el amparo transitorio de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, trabajo, mínimo vital y salud del señor CAMPO ELÍAS CASTEBLANCO GUZMÁN, vulnerado por la empresa SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE SI 99 S.A.

SEGUNDO: Se ORDENA (...) REINTEGRE a sus labores en iguales o mejores condiciones que las que antecieron su despido, el señor CAMPO ELÍAS CASTEBLANCO GUZMÁN, debiendo cancelar los salarios y prestaciones sociales generadas desde el momento en que se hizo efectivo el despido hasta la fecha (...)

TERCERO: Se ADVIERTE a CAMPO ELÍAS CASTEBLANCO GUZMÁN que este amparo es de carácter transitorio, por lo tanto, cuenta con el improrrogable término de cuatro (4) meses a partir de la notificación de este fallo para que interponga la acción laboral respectiva, de lo contrario cesaran los efectos de lo dispuesto en anterioridad. (...)

Debido a lo anterior, el 23 de diciembre de 2019, la demandada reintegró al promotor y pagó los salarios y prestaciones sociales adeudadas.

Empero, Campo Elías Castebanco no radicó la demanda ordinaria laboral dentro del término de 4 meses que le otorgó el resguardo constitucional como mecanismo transitorio, pues la Sala verificó en el Sistema Siglo XXI – Consulta de Procesos, y observó que solo hasta el 23 de noviembre de 2020, se interpuso la demanda ante el Juzgado 6 Laboral del Circuito de Bogotá, la que en la actualidad cursa en trámite.

De otro lado, el 17 de abril de 2018, se crea el Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte Almacenamiento Complementarios y Similares – Sinaltranscop, por lo que el 22 de octubre de 2020 se nombró a Campo Elías Castebanco Guzmán como «*cuarto suplente secretaria de comunicaciones y publicidad*» de la Junta Directiva de la Organización Sindical.

El 11 de agosto de 2021, la empresa Sistema Integrado de Transporte SI 99 S.A. comunica al demandante la decisión de «*finalización efectos fallo tutela rad. 2019-0092*», por lo que le indicó que al no haberse recibido notificación o tener conocimiento de la interposición de demanda ordinaria dentro del término de 4 meses que otorgó el amparo constitucional, desapareció la protección, en consecuencia, señaló «*se procede a ratificar la terminación de la relación laboral*».

En razón de lo anterior, el accionante interpuso derecho de petición, el que fue resuelto el 31 de agosto de 2021, y donde se le precisaron las razones fácticas y jurídicas para ratificar la terminación de la relación laboral, así:

1. El fallo de tutela proferido el día 14 de noviembre de 2019 en su favor, de forma clara establece que la protección otorgada vía tutela solo estaría vigente por el término de 4 meses y que para su extensión era indispensable que dentro de dicho término se presentara la respectiva demanda laboral, acción que no tuvo lugar por su parte, y que relevó automáticamente a la compañía de la obligación de mantener vigente la relación laboral.
2. La terminación de su contrato de trabajo tuvo lugar por un hecho de carácter objetivo, como fue la expiración del plazo fijo pactado, situación que acorde a lo establecido por la Corte Suprema de Justicia, no requiere aprobación por parte del Ministerio del Trabajo, dado que se constituye como un acto de discriminación.
3. A la fecha no ha recibido esta organización ninguna comunicación en la cual se acredite que ostente usted la calidad de directivo sindical, razón por la cual no es usted titular de fuero sindical. La simple afiliación a una organización sindical no genera fuero.

En ese contexto, de acuerdo con las particularidades del caso en concreto, se verifica que la terminación del contrato de trabajo materialmente ocurrió el 23 de septiembre de 2019, dado que la comunicación del 11 de agosto de 2021, constituye una circunstancia que pone fin a una reinstalación temporal que fue objeto de una tutela que perdió sus efectos jurídicos. En otras palabras, la cristalización de la finalización de la relación laboral lo fue el 23 de septiembre de 2019, pues fue en esta calenda y no en otra en el que el empleador expuso su intención de finiquitar el contrato.

Además, el demandante no acudió a la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral dentro del término de 4 meses que previó el resguardo constitucional como mecanismo transitorio, de modo que el amparo perdió sus efectos jurídicos, pues así lo contempló en su numeral tercero de la parte resolutive, por lo que se considera que la misiva del 11 de agosto de 2021 simplemente fue una reiteración, o como se precisó «*ratificación*» a la manifestación de la autonomía de la voluntad exteriorizada por el empleador desde el 23 de septiembre de 2019.

De allí, que el empleador no estuviera obligado a pedir permiso al juez laboral en los términos de los preceptos constitucionales y legales antes citados, pues es claro que para el 23 de septiembre de 2019, el demandante no se encontraba amparado con la garantía de fuero sindical, dado que no ejercía algún cargo dentro una Junta Directiva de alguna Organización

Sindical, máxime cuando no se demostró que se encontrara afiliado a un Sindicato. Lo cual, guarda consonancia con lo debatido dentro del resguardo constitucional que ordeno el reintegro, dentro de la cual para la terminación del contrato de trabajo acaecido en esa calenda, el actor solo alegó el fuero por estabilidad laboral reforzada.

En tal virtud, ninguna discriminación sindical se puede colegir de la empresa respecto del sindicato y mucho menos una vulneración al derecho de asociación y libertad sindical, por lo que se insiste que no se requería calificación previa judicial para la culminación del contrato de trabajo.

Por consiguiente, la Sala confirmará la decisión de primera instancia.

Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

VI. DECISIÓN

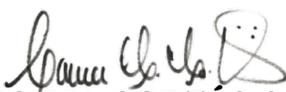
En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de 18 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Treinta y Ocho Laboral del Circuito de Bogotá, D.C.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

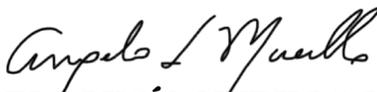
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada



HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado



ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada