



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C.
SALA CUARTA LABORAL

Fuero Sindical 1100131050 32 2021 00617 01
Demandante: ORLANDO MORENO ALVARADO
Demandado: COMPAÑÍA METROPOLITANA DE TRANSPORTES
Magistrado Ponente: DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO

Bogotá D.C., diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA:

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia proferida el 28 de octubre de 2022 por el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá.

I-. ANTECEDENTES:

1.1 DE LA DEMANDA:

El señor ORLANDO MORENO ALVARADO formuló demanda especial de fuero sindical – acción de reintegro, en contra de la COMPAÑÍA METROPOLITANA DE TRANSPORTES S.A., con la finalidad que se condene a la accionada a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando, por haber sido despedido cuando se encontraba amparado por la garantía del fuero sindical en su calidad de miembro principal y activo del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA COMPAÑÍA METROPOLITANA DE TRANSPORTES S.A., en el cargo de Presidente; lo anterior con el consecuencial pago de salarios causados desde el despido hasta el reintegro efectivo.

1.2 SUPUESTO FÁCTICO:

En respaldo de las pretensiones adujo el extremo demandante que inició a trabajar para la accionada desde el 8 de noviembre de 1988, siendo elegido desde el año 1998 directivo del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA METROPOLITANA DE TRANSPORTES S.A. -SINTRAMETRO-.

Relata que desde el 12 de mayo de 2016 fue elegido Presidente de la organización sindical, y en tal calidad el 7 de junio de 2019 presentó una querrella ante el Ministerio del Trabajo denunciando atropellos e incumplimientos de la empleadora frente a sus trabajadores, la cual le correspondió por reparto a la Inspectora del Trabajo y de la Seguridad Social RCC13, reasumiendo la investigación el 28 de febrero de 2020, sin que hasta la fecha haya sido resuelta.

De igual manera, el 12 de septiembre de 2019 radicó queja ante el Viceministro del Trabajo por Acoso Laboral, lo cual tampoco ha sido desatado; refiere que el salario pactado era la suma de \$1.223.843, ejecutando las labores encomendadas, sin recibir ningún llamado de atención.

Señala que la relación laboral se mantuvo por espacio de 33 años, hasta que el 8 de octubre de 2021, la empleadora la dio por terminada de manera unilateral, ello pese a que para tal fecha se encontraba afiliado a la organización sindical y era miembro activo de la Junta Directiva, desempeñando el cargo de Presidente, designación que se produjo el 10 de mayo de 2016, y que fuera comunicada a la empleadora el 13 de mayo de 2016.

Finalmente, que la organización sindical SINTRAMETRO, es de primer grado, cuenta con personería jurídica, por lo cual gozaba de la garantía del fuero sindical, siendo despedido sin haberse obtenido la respectiva autorización judicial.

1.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

En audiencia llevada a cabo el día 28 de octubre de 2022 la demandada contestó la demanda señalando ser cierta la vinculación laboral, en tanto se

suscribió el 8 de noviembre de 1988 un contrato de trabajo fijo de un (1) año para desempeñarse como despachador; de igual manera, que es cierto que se presentó una querella por el actor ante el Ministerio del Trabajo, no obstante, en Resolución No. 002778 del 27 de julio de 2022, se decidió no iniciar proceso sancionatorio al no evidenciarse actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical.

De otra parte, que el salario ascendía a \$1.223.843 mensuales, el cual no tuvo variaciones; que sí se presentaron llamados de atención y sanciones al ex trabajador y que la relación laboral se terminó en atención a que se notificó la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, lo cual además se adoptó por cuanto finiquitó el objeto social de la empresa, en ese orden de ideas, no medió despido por parte del empleador. Finalmente, que el actor debe acreditar su calidad de aforado.

Como excepciones de mérito formuló las de inexistencia del contrato, falta de legitimación en la causa, la innominada, las que se acrediten de oficio, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación y la existencia de buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá en sentencia proferida el 28 de octubre de 2022 declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, y en consecuencia absolvió a la COMPAÑÍA METROPOLITANA DE TRANSPORTES S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante ORLANDO MORENO ALVARADO.

Para tal efecto señaló en primera medida que se acreditó que la vinculación laboral operó en virtud de la suscripción de un contrato de trabajo a término fijo de un año; el cual, si bien se prorrogó por espacio de treinta y tres (33) años, lo cierto es que no mutó a término indefinido. De igual manera que la empleadora notificó oportunamente la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, frente a lo cual el demandante confesó que no fue su voluntad firmar el recibido de la comunicación.

Así las cosas, el contrato de trabajo finiquitó por la terminación del plazo pactado, lo cual no constituye un despido. De otra parte, que en el plenario se acreditó que el actor es beneficiario de la garantía foral, en tanto fue designado como Presidente de la Junta Directiva.

Concluyó el *a-quo* que, si bien el actor acreditó ser beneficiario del fuero sindical, lo cierto es que el contrato de trabajo se pactó a término fijo, por lo cual de conformidad con el artículo 411 del C.S.T. para su finiquito no se requiere de autorización judicial, lo cual se ha referido por la Corte Constitucional en la sentencia T-162 de 2009, así como por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL6231 Radicación No. 42209 del 11 de mayo de 2016.

Aunado a lo anterior se aportó la comunicación de la Secretaría de Movilidad en la cual le informó a la accionada que la autorización temporal para operar se daba por terminada el 11 de diciembre de 2021, siendo además un hecho notorio que se implementó el Sistema Integrado de Transporte Público en Bogotá, por lo cual las empresas de transporte como la accionada, no vienen operando.

Finalmente, si bien se presentaron querellas por el actor, lo cierto es que el fundamento del contrato fue el vencimiento del término, motivo por el cual no accedió a las pretensiones de la demanda.

III. RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la decisión la parte demandante interpuso recurso de apelación. Argumentó en su alzada que se debe dar aplicación a las sentencias C-240 de 2005, T-1046 de 2006 y SU-377 de 2014, en las cuales se establece que se debe levantar el fuero sindical así se trate de contratos por obra o labor o de prestación de servicios. De igual manera, que se demostró el perjuicio que se generó al trabajador a raíz de haber presentado una querella ante el Ministerio del Trabajo.

IV. CONSIDERACIONES:

a. Problema jurídico:

Encontrándose reunidos los presupuestos procesales y sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, la Sala auscultará como problema jurídico principal si la sociedad empleadora debía solicitar permiso judicial para dar por terminado el contrato de trabajo del accionante.

4.1 Del caso en concreto:

Sea lo primero indicar que no fue objeto de reproche por ninguna de las partes que entre el señor ORLANDO MORENO ALVARADO y la sociedad COMPAÑÍA METROPOLITANA DE TRANSPORTES S.A., existió un contrato de trabajo a término fijo de un (1) año suscrito el 8 de noviembre de 1988; de igual manera que operó respecto del mismo la automática reconducción, siendo notificada la decisión de no prorrogarlo el 6 de octubre de 2021.

Ahora bien, es preciso acotar que el artículo 405 del C.S.T., denomina el fuero sindical como la garantía 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.

El artículo 406 de la misma obra, determina quiénes son los trabajadores amparados por el fuero sindical y el término de protección, que para lo que interesa a este caso son:

“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”.

Por su parte, el artículo 39 de la Carta Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin

intervención del Estado y, por ello, los trabajadores privados como los públicos tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sindicales, gozan del fuero y demás garantías necesarias para el cumplimiento de sus derechos laborales, situación que fue desarrollada por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 1993.

En el plenario se tiene que tampoco se discutió la existencia de la Organización Sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA METROPOLITANA DE TRANSPORTES S.A. -SINTRMETRO-, así como que el demandado ostenta la garantía de fuero sindical de conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 406 del C.S.T., por cuanto hace parte de la Junta Directiva en calidad de Presidente, según da cuenta la constancia de fecha 14 de octubre de 2021 (Fl. 9 Archivo de subsanación de la demanda).

Una vez determinado lo anterior, se debe referir que al no existir discrepancia en cuanto a la modalidad contractual que ató a las partes, esto es, un contrato de trabajo a término fijo, se tiene que es dable que el mismo fenezca de conformidad con lo regulado en el literal c) del artículo 61 del C.S.T., el cual regula:

“1. El contrato de trabajo termina:

“[...]

“c). Por expiración del plazo fijo pactado;

Modalidad que difiere del despido, tal como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL2995-2020, Radicación No. 71255 del 19 de agosto de 2020, en la cual se memora la sentencia SL1510-2016, señaló:

[...] la vinculación de trabajadores través de contratos de trabajo a término fijo, goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrollan y se termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST. La razón es sencilla y es que debe entenderse que a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación tal como lo prevé el art. 47 Ibídem, el legislador

dota al empleador de otras modalidades contractuales para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de la prestación de servicios.

“Es por ello que la jurisprudencia de esta Sala siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015).

“También ha dicho la Sala, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces, como lo propone la censura (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034); y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502).

“Conforme a lo anterior, no queda duda que los contratos de trabajo a término fijo mantienen su modalidad con independencia de las sucesivas prórrogas que se susciten, sin que sea posible considerar la mutación a un contrato de término indefinido ni desconocer la facultad con la que cuentan las partes de darlo por finalizado, a través del preaviso en los términos del artículo 46 del CST.

De igual manera, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL3535–2015 del 25 de marzo de 2015, Radicación No. 3823, señaló:

“(…) En efecto, esta Sala de la Corte ha definido que, a diferencia de los contratos de trabajo a término indefinido, en los pactados a término fijo la condición extintiva se concibe desde el mismo instante en el que los contratantes han celebrado el acuerdo de voluntades, pues convienen las condiciones de su vinculación y fijan de forma clara e inequívoca el término de duración de la relación, de manera que esa manifestación de voluntad surte efectos a partir de la suscripción del contrato. Es por ello que la expiración del plazo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino un modo, modalidad o forma de ponerle fin a un vínculo contractual, previsto en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 5 de la Ley 50 de 1990”.

“[...]



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

“Al respecto conviene traer a colación lo dicho por la Sala en sentencia del 3 de julio de 2008 radicado 33396, en la cual se explicó el por qué el vencimiento del plazo fijo pactado no puede tener la connotación de un despido, y en esa oportunidad se puntualizó:

“[...] según lo preceptuado en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6° del Decreto 2351 de 1965, y posteriormente subrogado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, existen varios modos legales de terminación del contrato de trabajo que se enlistan en esta normatividad, dentro de los cuales se cuenta para lo que interesa al recurso de casación, con la expiración del plazo fijo pactado - literal c)- y la decisión unilateral en los casos de los artículos 7° del Decreto Ley 2351 de 1965 y 6° de la Ley 50 de 1990 -literal h-, donde no es dable confundir estas dos formas de finalización del vínculo y entrar a calificar el vencimiento del plazo como un “despido”, pues mientras la del literal c) requiere desde el momento de la celebración del contrato de trabajo, el concurso de voluntades para pactar una duración determinada o fija, en el evento del despido la terminación se origina en la voluntad unilateral del empleador de poner fin a la relación laboral con o sin justa causa. (Negrilla fuera del texto).

“Lo anterior se ha sostenido de manera inveterada, es así que en sentencia que data del 15 de mayo de 1974, publicada en la Gaceta Judicial Tomo CXLVIII No. 2378 a 2389 páginas 455 a 459, en donde se rememoró el fallo que citó el Tribunal calendado 21 de abril de 1972, se puntualizó:

“<No puede confundirse la terminación por vencimiento del plazo con el despido, pues en el primer caso se requiere el concurso de voluntades para la terminación del contrato; y en el segundo solamente se necesita la voluntad del patrono.

“Es verdad que en el contrato de duración expresa, si con una anticipación no inferior a 30 días no avisa una de las partes por escrito su deseo de terminarlo, éste se prorroga por un año, lo que indica que esa prórroga se produce por la voluntad de ambas partes de que continúe, pues su silencio es el asentimiento tácito a la prolongación por un año.

“En el despido la terminación del contrato se origina en la voluntad unilateral del patrono, que unas veces con justa causa y otras sin ella, pone fin a la relación laboral. El retiro del trabajador obedece también a su voluntad unilateral, que con justa causa o sin ella, puede poner fin a la relación de trabajo y romper el vínculo jurídico.

“Si el legislador hubiera entendido que la terminación por vencimiento del plazo dependía de la voluntad unilateral de una de las partes, no habría consagrado como causa de terminación ese vencimiento, sino que se habría limitado a hablar de la terminación por decisión unilateral, y como así no lo hizo, ha de entenderse que no es decisión unilateral la que pone fin al contrato por vencimiento del plazo, sino el conjunto de voluntades que conciertan la duración fija”.

Así las cosas, se advierte que *a contrario sensu* de lo alegado por activa, no se advierte un despido por parte del empleador fundamentado en la querella que interpusiera ante el Ministerio del Trabajo, sino que entre las partes se pactó un contrato a término fijo de un año cuya última prórroga operaba entre el 8 de noviembre de 2020 y el 7 de noviembre de 2021, de ahí que la misiva del 6 de octubre de 2021 cumpliera con los presupuestos del artículo 46 del C.S.T.

Máxime que, tal como se acreditó con la comunicación de la Secretaría de Movilidad del 10 de noviembre de 2021, se había establecido que la operación de transporte en la cual ejecutaba labores el actor, solo tendría permiso hasta el mes de diciembre de 2021, lo cual permite avizorar que en manera alguna la decisión se diera a manera de retaliación por la querella, pues lo realmente acreditado es que el contrato de trabajo finiquitó bajo el amparo de los lineamientos del artículo 46 del C.S.T., y ante la imposibilidad de continuar con la labor. En efecto, dicha comunicación señala:

“En consideración a la información suministrada por Transmilenio S.A., en su calidad de ente gestor del Sistema Integrado de Transporte Público (SITP), relacionada con la implementación total del componente zonal en la ciudad, que mejora a los usuarios la cobertura de prestación del servicio e integración tarifaria, y al oficio 2021-EE-19597 (SDM-20216121913202), en los que Transmilenio S.A. informa que la ruta provisional ZP-238 se cubrirá con los trazados de las rutas: LK810 Gaviotas - Fontibón Brisas, KL312 San Pablo Moralba, KG311 Puente Grande Bosa San José, KH310 Las Brisas - Sierra Morena, 577 Engativá - Diana Turbay, HK707 El Uval - El Refugio, 740 Engativá - Península, 139 Bosa San José - Juan Rey, 111 Metrovivienda - Gaviotas, CL155 Suba Gaitana - Gaviotas; esta Secretaría le comunica que la ruta del SITP Provisional ZP-238 autorizada de manera temporal a la empresa de transporte que usted representa, tendrá permiso de operación hasta las 23:59 horas del día 11 de diciembre de 2021”.

Una vez determinado lo anterior acota la Sala que, frente al amparo de fuero sindical para los trabajadores vinculados por medio de esa modalidad de contrato, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, mediante sentencia Radiación No. 34142 del 25 de marzo de 2009, señaló:

“(…) tratándose de contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical, no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, pues si lo que prohíbe el legislador es el despido, tal supuesto fáctico no se transgrede,

cuando la terminación del contrato se produce por uno de los modos establecidos legalmente, como sucede con el fenecimiento de la relación laboral por cumplirse el plazo que, por consenso, acordaron las partes.

“En efecto, todas las garantías que se derivan del fuero sindical, deben ser acatadas y respetadas por los empleadores durante el término de vigencia del contrato, cuando de nexos contractuales por período fijo se trate. De ahí, que no se requiera autorización judicial para dar por terminado un nexo contractual laboral a término fijo, en el evento de ostentar el trabajador la garantía que se deriva del fuero sindical.

Así las cosas, resulta ajustada a derecho la decisión de primera instancia, en tanto la empleadora no tenía la obligación de solicitar autorización judicial para no prorrogar el contrato de trabajo, más aún cuando se acreditó que no le era dable continuar explotando la ruta provisional asignada.

Ahora bien, aduce el censor que se desconoce el precedente de la Corte Constitucional expuesto en las sentencias C-240 de 2005, T-1046 de 2006 y SU-377 de 2014. Sobre el particular la sentencia C-240 de 2005 declaró exequibles las expresiones “podrá”, del inciso 1º del artículo 118-B del C.P.T. y de la S.S., así como el numeral 3º de dicho artículo; y la expresión “por el medio que el juez considere más expedito y eficaz para que coadyuve al aforado si lo considera”, en el entendido según el cual la notificación de dicho auto debe realizarse en la misma oportunidad procesal en que se notifique al demandado, sin que haya referido en manera alguna que, en eventos de terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado, se deba solicitar autorización judicial.

De igual manera en la sentencia T-1046 de 2006 se expone como fundamento fáctico el despido de un trabajador vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, autorizándose el despido colectivo por el Ministerio de la Protección Social, lo cual no se compagina con lo debatido en el presente evento. Finalmente, en la sentencia SU-377 de 2014 se relaciona con el despido de trabajadores de entidades públicas en el marco de un proceso liquidatorio, sin que se haya emitido ninguna consideración respecto de contratos de trabajo a término fijo, ni mucho menos se haya señalado la



obligatoriedad de solicitar permiso para darlos por terminados por terminados por vencimiento del plazo pactado.

Así las cosas, estima la Sala que la decisión de primer grado se ajusta a derecho, por lo cual será confirmada. **COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante.

DECISIÓN:

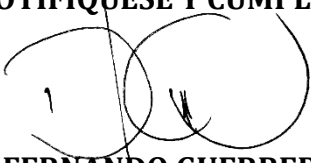
En mérito de lo expuesto, **LA SALA CUARTA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

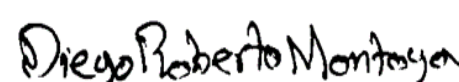
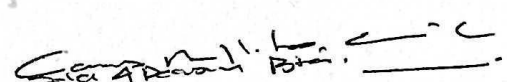
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 28 de octubre de 2022 por el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá dentro del proceso de la referencia, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$200.000.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado

 
DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN **CARLOS ALBERTO CORTES CORREDOR**
Magistrado Magistrado