



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

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL - ACCIÓN DE REINTEGRO.
RADICACIÓN: 11001 22 05 003 2018 00236 01
DEMANDANTE: CARLOS ANDRÉS TORRES RODRÍGUEZ
DEMANDADO: AGUAS DE BOGOTÁ S.A ESP Y EMPRESA DE ACUEDUCTO, AGUA, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ.

Bogotá, D.C., quince (15) de julio de dos mil veintiuno (2021).

SENTENCIA

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, D.C, el 17 de marzo de 2021.

I. ANTECEDENTES

Carlos Andrés Torres Rodríguez, por intermedio de apoderado, instauró demanda de fuero sindical contra Aguas de Bogotá S.A. E.S.P y Empresa de Agua, Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, para que, mediante el trámite de un proceso especial, el juez laboral proceda a declarar la situación de grupo empresarial entre las demandadas y su solidaridad, así como la existencia de un contrato de trabajo entre ellas y que el despido se dio cuando estaba amparado con fuero sindical. En consecuencia, se disponga el reintegro al cargo de operario o a otro de igual o superior categoría. Además, el pago de los salarios desde su desvinculación hasta el reintegro junto con las costas procesales.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que el 2 de julio de 2003 la Empresa de Acueducto, Agua, Alcantarillado y Aseo de Bogotá se constituyó como una matriz y conformó con Aguas de Bogotá S.A. una situación de Grupo Empresarial. Además, que se suscribió ante el Ministerio del Trabajo un Acuerdo de Formalización Laboral el 28 de junio de 2013,

dentro del cual se garantizó la estabilidad en el empleo y la continuidad laboral.

Refirió que se vinculó con las demandadas el 17 de diciembre de 2012 mediante contrato a término indefinido, situación que continuó hasta el 11 de febrero de 2018, data en la que recibió carta de despido. Relató que fue elegido para integrar en el cargo de suplente la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores y Empleados del Servicio Público de Aseo de la Empresa Aguas de Bogotá D.C. – Sintraunión, por lo que gozaba al momento del despido de fuero sindical.

Adujo que las demandadas no solicitaron permiso ante autoridad judicial para proceder al despido, devengó la suma de \$878.192 y presentó reclamación administrativa ante las demandadas con el fin de obtener el reintegro y pago de salarios.

II. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Mediante providencia de 23 de julio de 2018 se admitió la demanda, se ordenó notificar a las demandadas y al Sindicato de Trabajadores y Empleados del Servicio Público de Aseo de la Empresa Aguas de Bogotá D.C. – Sintraunión.

Posteriormente, se fijó la audiencia establecida en el artículo 114 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social para el 16 de febrero y 8 de marzo de 2021. Por ello, las llamadas a juicios procedieron a contestar la demanda en los siguientes términos.

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá E.S.P. se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó únicamente la reclamación administrativa. Para enervar las pretensiones, propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, buena fe de la demandada, mala fe del demandante y las demás declarables oficiosamente.

Por su parte, **Aguas de Bogotá S.A. E.S.P.** también se opuso al éxito de las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó el contenido del acuerdo de formalización laboral, el vínculo contractual, el salario, las funciones, los extremos laborales y la reclamación administrativa. Para enervar las

pretensiones, propuso las excepciones de improcedencia del reintegro laboral, cobro de lo no debido, inexistencia del derecho reclamado y las demás declarables de oficio.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito mediante sentencia de 17 de marzo de 2021 declaró que entre el demandante y la demandada Aguas de Bogotá S.A. E.S.P. existieron dos contratos de trabajo, el primero a término fijo inferior a un año desde el 17 de diciembre de 2012 hasta el 16 de junio de 2013. El segundo por duración de la obra o labor determinada desde el 17 de junio de 2013 hasta el 11 de febrero de 2018. Asimismo, declaró que entre las demandadas existió un grupo empresarial en los términos de la Ley 222 de 1995. Finalmente, dispuso probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y, en consecuencia, absolvió a la demandada Aguas de Bogotá S.A. E.S.P. de las pretensiones incoadas por Carlos Andrés Torres Rodríguez. No condenó en costas.

Como fundamento de su decisión, señaló que se acreditó un contrato individual de trabajo por duración de la obra o por la naturaleza de la labor determinada desde el 17 de junio del año 2013, suscrito por el demandante con la demandada Aguas de Bogotá S.A. el cual, inclusive reconoció y confesó en el interrogatorio de parte se pactó como actividad de trabajo o labor contratada operario de recolección y/o barrido. Adujo que en la cláusula segunda se estipuló que la duración del contrato está condicionada a la existencia del contrato interadministrativo número 1-07-10200-0809-2012 de 2012 celebrado entre Aguas de Bogotá y la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá E.S.P. Por ello, indicó que el demandante se vinculó laboralmente únicamente con la demandada Aguas de Bogotá S.A. E.S.P.

Refirió que de conformidad con el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo no se requerirá de calificación previa judicial para la terminación del mismo a pesar de la garantía foral que ostentaba el demandante, pues quedó demostrado que el contrato de trabajo finalizó en forma concomitante con la terminación del convenio interadministrativo suscrito entre las dos demandadas. Máxime cuando las funciones desplegadas por el actor

guardaban armonía con los objetivos del contrato interadministrativo. Además, que el acuerdo suscrito entre las llamadas a juicio obedeció a una situación excepcional y con el fin la continuada del servicio público de aseo de Bogotá. Para el efecto, trajo a colación jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia.

También, precisó que la finalización del contrato de trabajo por una causa legal no puede equipararse a un despido, por lo que se remitió a sentencias de la H. Corte Suprema de Justicia y de esta Corporación.

De otro lado, trajo a colación los convenios 87 y 98 de la OIT, para concluir que no se vulnera la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación, así como el derecho de negociación colectiva

Finalmente, afirmó que la demandada Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá E.S.P. asumió la supervisión técnica, administrativa y financiera del contrato interadministrativo suscrito con Aguas de Bogotá, por lo que ejercía una posición de subordinación sobre la actividad que ejercía Aguas de Bogotá S.A. E.S.P. y, en consecuencia, puntualizó que existió relación de grupo empresarial entre las demandadas.

IV. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación bajo el argumento que el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo plantea los derechos de equidad y justicia frente a situaciones como las del presente caso. Adujo que al ser despido junto con otros trabajadores, el sindicato se afectó en su número de afiliados, lo cual conlleva a la vulneración de la libertad sindical. Además, que los jueces del trabajo no pueden ser esclavos de la ley, refiriéndose al artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que se debe hacer un control constitucional y convencional a dicho articulado.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

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 es procedente la finalización del contrato de trabajo del demandante sin previa calificación del juez laboral en virtud del artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo, a pesar de su calidad de aforado.

En el presente caso, no es objeto de debate que **i)** el actor ostenta la garantía foral en virtud del artículo 406 del Código Sustantivo de trabajo, **ii)** así como tampoco que existieron dos contratos de trabajo entre el demandante y la demandada Aguas de Bogotá S.A. E.S.P, desde el 17 de diciembre de 2012 hasta el 16 de junio de 2013 en modalidad término fijo y desde el 17 de junio de 2013 mediante contrato de obra o labor supeditado al contrato interadministrativo n.º 1-07-10200-0809-2012, que finalizó el 11 de febrero del año 2018.

En ese horizonte, la inconformidad de la alzada se circunscribe a la aplicación del artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo frente a los contratos de obra o labor cuando se ostenta la garantía de fuero sindical.

Frente al particular, se verifica inicialmente que dicha modalidad contractual está permitida y respaldada por la legislación colombiana a la luz del artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra: *“DURACIÓN. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”*

Asimismo, la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL2600 de 2018 precisó que los contratos de obra o labor se caracterizan precisamente por la naturaleza de las actividades contratadas, por lo que su demostración puede efectuarse con diferentes medios probatorios. Al punto, expuso:

“Nuevamente, en el caso del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, la ley no impone la prueba del acto jurídico a través de un medio probatorio específico, de tal suerte que su existencia puede establecerse a través de cualquier elemento de convicción. A ello vale agregar que incluso el legislador permite inferir una estipulación en tal sentido de «la naturaleza de la labor contratada», esto es, de las características de la actividad contratada.”

Luego, la vinculación del demandante con la demandada Aguas de Bogotá S.A. E.S.P. se enmarca dentro de los parámetros legales y jurisprudenciales que regulan el contrato de obra o labor.

Claro lo anterior, de conformidad con la misiva del 11 de febrero de 2018 (fº. 28) se verifica que dicho contrato finalizó por la siguiente circunstancia: *“en razón de la terminación del convenio interadministrativo 1.7-10200-809-2012 perteneciente al proyecto aseo, hecho público y notorio que hace imposible la continuidad de su relación laboral, al estar dentro de la previsión legal del artículo 411 del CST, no se requerirá de calificación previa judicial para la terminación del mismo, a pesar de su garantía foral, en los términos del artículo 61 del CST literal D, le informo que a partir de la finalización de la jornada laboral del día domingo 11 de febrero de 2018 se dará por terminado en forma legal, el contrato de trabajo que por duración de la obra o por la naturaleza de la labor contratada que tenemos suscrito con usted”*.

Así las cosas, al tratarse de un contrato de obra o labor, corresponde a la Sala analizar el mismo y su carta de terminación, con el fin de determinar si efectivamente la encartada se encuentra amparada en el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo.

En efecto, el citado precepto legal permite la terminación de la relación laboral cuando se trata únicamente de contratos de obra o labor, de ejecución de trabajo accidental, ocasional o transitorio, sin que sea necesaria, en ningún caso, la intervención previa de una autoridad judicial. Al punto, se tiene:

ARTICULO 411. TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACION JUDICIAL. <Artículo modificado por el artículo 9o. del Decreto 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> 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 de la causa en ningún caso.

Frente a la constitucionalidad de dicho precepto legal, la H. Corte Constitucional en sentencia C-263 de 2019 se declaró inhibida para conocer de la inconstitucionalidad. Al respecto, en dicha ocasión se demandó la inexecutable por considerar el accionante que se trasgredía el artículo 39

y 53 de la Carta Política, así como el contenido de los Convenios 87 y 98 de la OIT. No obstante, si bien en dicha providencia el alto Tribunal Constitucional se declaró inhibida por incumplimiento de los requisitos de certeza, especificidad y suficiencia, lo cierto es que en la misma se advirtió que el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo solo contempla su aplicación para los contratos de obra o labor y los ocasionales o transitorios. Además, que la calificación judicial previa, de la cual se releva en dicho artículo, no es el único mecanismo previsto para el control de actos de discriminación sindical, por lo que la configuración de dicho supuesto de hecho en ese articulado no trasgrede el artículo 39 constitucional referente a libertad sindical. Al respecto, puntualizó:

“Sin embargo, para la Corte el cargo no satisface el requisito de certeza, pues el artículo 411 demandado solo se refiere a dos tipos de contratos que no deben surtir trámite judicial previo para los trabajadores aforados, los de obra o labor^[12] y los ocasionales o transitorios^[13], que son distintos de otras modalidades como las de término fijo e indefinido. Siendo ello así, los actores engloban, equivocadamente, todas las vinculaciones temporales y adjudican a la norma un efecto que no produce, como la de que los contratos a término fijo no deben contar con autorización judicial previa para su terminación, cuando la norma demandada no contiene tal regla.

Esto mismo ocurre en lo relacionado con la afirmación de que el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo limita la protección foral lo que afecta el artículo 39 constitucional. Esto por cuanto la calificación judicial previa no es el único mecanismo previsto para el control de actos de discriminación sindical, en tanto el ordenamiento laboral también prevé las acciones especiales de reintegro, que no limita el reseñado precepto legal.”

En consonancia con lo anterior, la H. Corte Constitucional en sentencia C-1119 de 2005, si bien analizó el artículo 24 del Decreto 760 de 2005, que consagra la no necesidad de autorización judicial para retirar del servicio a los empleados de carrera amparados con fuero sindical en determinadas circunstancias, lo cierto es que la resolución de dicha demanda de constitucionalidad se cimentó en el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que su *ratio decidendi* se acompasa con el presente asunto.

Al punto, la referida Corporación diferenció el hecho de despido con la terminación del contrato de trabajo, para señalar que existen circunstancias en las que no es requerida la autorización judicial para dar por finalizado el vínculo laboral de un trabajador aforado, como es el caso de aquellos que se desarrollan por realización de la obra o por un trabajo accidental, ocasional o transitorio, por lo que dicha configuración legislativa no contradice la

garantía constitucional del fuero sindical, en tanto estas modalidades contractuales no tienen vocación de permanencia. Al respecto, se determinó:

“No es para nadie desconocido la prevención que genera en el empleador la constitución de sindicatos en la empresa, razón por la cual el legislador ha buscado la manera de proteger el derecho de asociación^[3] y la estabilidad laboral de los trabajadores que deciden sindicalizarse, a fin de que no puedan ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin que medie una justa causa que sea previamente calificada por el juez del trabajo. La existencia entonces de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador amparado por fuero sindical, se confía por la Constitución a los jueces, quienes previo examen de la existencia o inexistencia de la justa causa, autorizarán o no el despido del trabajador amparado con la garantía foral^[4]. Sin embargo, existen circunstancias previstas por el legislador en las cuales no es necesario en ningún caso recurrir a autoridad judicial para dar por terminado el contrato laboral de un trabajador aforado. Tal es el caso de la terminación del contrato por terminación de la obra contratada; por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio; por mutuo consentimiento; o bien por sentencia de autoridad competente^[5].”

En ese horizonte, la causa legal que permite la terminación del contrato de trabajo de obra o labor determinada a pesar de ostentarse la garantía de fuero sindical no conlleva la calificación previa de autoridad competente, pues dicha situación obedece a un criterio objetivo plasmado desde el inicio del contrato de trabajo entre las partes.

Ahora, los anteriores postulados no contradicen los Convenios n.º. 87 y 98 de la OIT, como quiera que se respeta y garantiza la libertad sindical y la protección al derecho de sindicalización. Nótese como esos instrumentos internacionales contemplan dentro de su componente normativo una regla similar a la del artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, la prohibición de despido cuando se posee la garantía de fuero sindical. Veamos:

“ARTICULO 405. DEFINICION. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Se denomina "fuero sindical" 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.”

“Artículo 1 Convención n.º 98: 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(...) (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera

de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”

En ese orden de ideas, la decisión de dar por terminado un contrato de trabajo bajo la modalidad de obra o labor determinada, no trasgrede los convenios antes referidos de la OIT, pues se está en presencia de una causal legal objetiva de terminación del contrato establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, concretamente en su artículo 411.

Así las cosas, se concluye que para el caso concreto se configuró una terminación legal del contrato de trabajo y, en consecuencia, la finalización de la relación laboral fundamentada en el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo resultan acordes a los preceptos constitucionales e instrumentos internacionales proferidos sobre la materia.

Lo anterior, si se tiene en cuenta que la labor para la cual fue contratada el demandante finalizó con la terminación del contrato interadministrativo nº 1-07-10200-08009-2012 de 201, el cual tuvo vigencia hasta el 12 de febrero de 2018, es decir, hasta un día después a la terminación de la relación laboral con el demandante, por lo que existe conexidad material y jurídica entre la culminación del contrato de trabajo y el finiquito del contrato interadministrativo entre las demandadas.

Máxime, cuando las funciones y obligaciones estipuladas en el contrato de trabajo guardan armonía precisamente con las señaladas dentro del objetivo del convenio interadministrativo suscrito por ambas empresas convocadas, como quiera que versan sobre recolectar, transportar y descargar los recursos generados por usuario residenciales y pequeños productores. Además, de recolectar transportar y descargar en el sitio de tratamiento de disposición final los mismos y barrer y limpiar las vías que componen el amueblamiento vial público.

En consecuencia, resulta claro que la terminación del contrato de trabajo del demandante se presentó por el finiquito del contrato sobre el cual dependía el mismo, por lo que no se requería calificación previa judicial para su culminación, por consiguiente, la Sala confirma la decisión del juez de primer grado.

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 17 de marzo de 2021 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado



ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada