REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ

MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado Ponente

Radicación 29-2021-00195-01

Bogotá D.C., veintinueve (29) de octubre de dos mil veintiuno (2021)

DEMANDANTE: **JAIME LUIS CHAVARRO BUSTOS**
DEMANDADO: **UNION TEMPORAL ECOLOG** integrada por **FH BERTLING LOGISTICS COLOMBIA SAS, ALMACENADORES Y COMERCIO EXTERIOR SA - ALCOMEX S.A. y TRANSPORTES MONTEJO SAS**
ASUNTO : **FUERO SINDICAL ACCIÓN DE REINTEGRO – APELACION SENTENCIA PARTE DEMANDANTE**

En la fecha, se constituye la Sala de decisión laboral a fin de proferir de plano sentencia de segunda instancia, en el proceso de la referencia, que conoció el Juzgado 29° Laboral del Circuito de Bogotá con providencia del 13 de agosto de 2021.

No observándose irregularidad que invalide lo actuado conforme a los siguientes:

I. ANTECEDENTES

El señor **JAIME LUIS CHAVARRO BUSTOS,** obrando por intermedio de apoderado judicial, promovió demanda contra de la **UNION TEMPORAL ECOCOLOG** integrada por **FH BERTLING LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., ALMACENADORES Y COMERCIO EXTERIOR S.A., ALCOMEX S.A. y TRANSPORTES MONTEJO SAS**, para que previos los trámites de un proceso de fuero sindical, se declaré:

1. Condenar a la UNION TEMPORAL ECOCOLOG integrada por FH BERTLING LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., ALMACENADORES Y COMERCIO EXTERIOR S.A., ALCOMEX S.A. y TRANSPORTES MONTEJO SAS a **reintegrar** a JAIME LUIS CHAVRRO BUSTOS, al cargo de AUXILIAR DE BODEGA, o a otro de igual o superior categoría y salario.
2. A pagar al accionante los salarios dejados de percibir, desde su retiro hasta que se haga efectivo su reintegro.
3. A pagar las prestaciones sociales con incidencia salarial y las cotizaciones en salud y pensión, desde su despido hasta su reintegro.
4. A pagar los beneficios extralegales dejados de percibir desde su retiro hasta su reintegro efectivo, los cuales se anuncian a continuación: prima extralegal mensual de habitación, prima extralegal de servicios, prima extralegal de vacaciones y prima extralegal de antigüedad, de conformidad con la cláusula sexta del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la UNION TEMPORAL ECOLOGOG.
5. Pagar la indexación sobre cada una de las anteriores condenas, desde el momento en que se causaron hasta la fecha en que sean efectivamente canceladas.
6. A pagar las costas del proceso y agencias en derecho.

Como fundamentos fácticos de la acción señaló en síntesis: que la UNIÓN TEMPORAL ECOLOG, está integrada por las codemandadas FH BERTLING LOGISTICS COLOMBIA SAS, TRANSPORTES MONTEJO SAS y ALMACENADORES Y COMERCIO EXTERIOR SA - ALCOMEX SA,

Indica que de acuerdo con la cámara de comercio, el objeto social de ALMACENADORES Y COMERCIO EXTERIOR SA - ALCOMEX S.A., comprende las siguientes actividades: A) Almacenar mercancías bajo control aduanero. B) Coordinar e integrar servicios como operador logístico nacional o internacional. C) Desarrollar las actividades permitidas en las zonas francas o cualquier régimen especial. D) Prestar o coordinar actividades de manejo y manipulación de carga. E) Prestar servicios de asesoría en logística y comercio internacional. Tiene como actividad principal el almacenamiento y depósito y, la actividad secundaria, manipulación de carga.

FH BERTLING LOGISTICS COLOMBIA SAS tiene por objeto, desarrollar negocios y actividades en Colombia en las áreas de logística, freigth forwarding, agenciamiento de carga nacional e internacional, transporte nacional e internacional, operaciones de transporte multimodal, propiedad, administración y operación de buques, fletamento de buques.

TRANSPORTES MONTEJO S.A.S. tiene como actividad principal el transporte de carga por carretera y como actividad secundaria la manipulación de carga.

Una de las actividades misionales y permanentes de la UNIÓN TEMPORAL ECOLOG es ejecutar el contrato No 3011653 suscrito con ECOPETROL S.A el 27 de diciembre de 2017, cuyo objeto es la gestión integral de la cadena logística para ECOPETROL SA, SU GRUPO EMPRESARIAL Y ASOCIADOS.

El día 16 de febrero de 2018 se suscribió el acta de inicio del contrato No. 3011653, estableciéndose como fecha de inicio de ejecución el día (16) de febrero del 2018 y como término de finalización el día treinta y uno (31) de diciembre del 2022.

El 16 de marzo de 2021, ECOPETROL SA y UNIÓN TEMPORAL ECOLOG, suscribieron el Otrosí No. 4 al contrato No. 3011653, que, acredita que dicha relación se mantiene vigente, así como su plazo de finalización.

Por otro lado, el señor JAIME LUIS CHAVARRO BUSTOS, ingresó a prestar sus servicios personales en la UNIÓN TEMPORAL ECOLOG el 5 de noviembre de 2020, a través de un contrato de trabajo a término fijo de 4 meses. El cargo para el cual fue contratado mi mandante fue el de AUXILIAR DE BODEGA, que consiste en ejecutar todas las funciones relacionadas con las operaciones y procesos de recepción, chequeo, almacenamiento, preservación, inventarios físicos, despacho, transferencias y en general el manejo y control de todos los materiales de bodegas.

El salario ordinario mensual que convino el demandante con UNIÓN TEMPORAL ECOLOG fue de $2.340.360 pesos, adicionalmente, una prima extralegal mensual de habitación de $297.459; una prima extralegal de servicios equivalente a 24 días de salario básico mensual, pagaderos el 30 de mayo de cada año y 24 días de salario básico mensual pagaderos el 30 de noviembre de cada año de servicio; una prima extralegal de vacaciones equivalente a 30 días de salario básico mensual por

vacaciones cumplidas y, una prima extralegal de antigüedad consistente en reconocerle a mi mandante un día hábil de descanso por cada año de servicio; todo lo anterior, de conformidad con la cláusula sexta del contrato de trabajo que se anexa con esta demanda.

Que el 6 de noviembre de 2020, la empresa le entregó a JAIME LUIS CHAVARRO la comunicación de terminación del contrato de trabajo. Al momento de firmar el recibido, a mi mandante le dijeron que el documento que recibía era una simple formalidad, según ellos, una práctica común de la empresa y, no significaba que, en su momento, no le fueran a renovar el contrato de trabajo, porque, mientras siguiera vigente el contrato con ECOPETROL S.A. y mi mandante desempeñara bien sus funciones, tendría garantizada su continuidad.

El 10 de noviembre de 2020, se constituyó el SINDICATO DE TRABAJADORES DE CASTILLA LA NUEVA, organización de trabajadores de primer grado y de industria con registro no 001 de 14 de enero de 2021.

El actor fue elegido como **fiscal** de SINDICASTILLA, y dicha elección fue inscrita en el Ministerio de Trabajo, tal como consta en la CONSTANCIA DE REGISTRO DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL PRIMERA NOMINA DE JUNTA DIRECTIVA Y ESTATUTOS., suscrita por JOSE LUIS PAEZ BAQUERO, Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo.

El 22 de enero de 2021, el presidente de SINDICATILLA y VIVIANA CONSUELO VALDERRAMA LEAL, en calidad de secretaria de la misma organización de trabajadores, le comunicaron por escrito a la UNIÓN TEMPORAL ECOLOG, la elección del demandante en el cargo de fiscal, notificación que fue recibida por NICOL STEVEN BANDERA, Coordinador Regional de Bodegas VRO de ECOLOG y, en el mismo día, se envió al correo electrónico de la UNIÓN TEMPORAL: recepción@ecolog.com.co con copia al inspector de trabajo de Acacias Meta, JOSE LUIS PAEZ BAQUERO al siguiente email: jpaezb@mintrabajo.gov.co.

Igualmente, el 25 de enero envió la anterior comunicación a través de correo certificado por Servientrega, a la dirección Cra. 7ª#32-83 piso 4, edificio San Diego, Bogotá DC, con lo que afirma que la UNIÓN TEMPORAL ECOLOG sí tenía

conocimiento que el demandante era directivo de SINDICASTILLA antes de la terminación del contrato de trabajo.

El cuatro (4) de marzo de 2021, el señor MAURICIO JAVIER MORENO LAVERDE, jefe de recurso humano, le envió al demandante los documentos de la terminación de su contrato de trabajo: liquidación de contrato de trabajo a término fijo, certificación laboral, carta de autorización retiro de cesantías, orden de exámenes médicos de retiro y certificación del cesante.

El 10 de marzo de 2021, mi mandante y los miembros principales de la junta directiva de SINDICASTILLA, presentaron reclamación laboral contra la UNIÓN TEMPORAL ECOLOG, con el propósito de que reintegraran a mi defendido como quiera que al momento de su despido gozaba de la garantía de no ser despedido por su condición de fiscal de la organización de trabajadores. Que el 15 de marzo de 2021, el señor WELFER AUGUSTO CHACÓN LOPEZ, gerente de la UNIÓN TEMPORAL ECOLOG, contestó la reclamación laboral informando que el contrato de trabajo finalizaba el 4 de marzo de 2021, que habían cumplido con el preaviso legal, que, por lo mismo, se había configurado una causal legal y objetiva de terminación del contrato de trabajo y que, por lo mismo, no era aplicable ninguna protección relacionada con el supuesto fuero sindical reclamado, en tanto, según la demandada, no existía obligación de esta de obtener de forma previa algún tipo de autorización para hacer efectiva la terminación del contrato de trabajo. Finalmente, que as actividades para la que fue contratado mi mandante no se han agotado ni han desaparecido.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la instancia, la **JUEZ VEINTINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ**, profirió sentencia 13 de agosto de 2021, en la que resolvió **ABSOLVER** a las demandadas UNIÓN TEMPORAL ECOLOG, integradas por FH BERTLING LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., ALMACENADORES Y COMERCIO EXTERIOR S.A., ALCOMEX S.A. y TRANSPORTES MONTEJO S.A.S., de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor JAIME LUIS CHAVARRO BUSTOS. Condenó en **costas** a la parte demandante, incluyendo como agencias en derecho la suma de $100.000.

Como fundamento de su decisión, señaló que si bien el señor demandante, fue contratado mediante un contrato de trabajo a término fijo por duración de cuatro (4) meses, esa contratación, era conocida por el demandante, independientemente que se hubiese probado o no que era para reemplazar a una de los trabajadores que estaba en periodo de licencia, lo importante es que el contrato era a término fijo, y tal y como lo ha señalado la jurisprudencia, no se trata de un despido del trabajador en este caso, sino de una terminación legal de ese contrato, por vencimiento del plazo pactado, con el cual se cumplió con el pre aviso por la demandada en casi que el mismo tiempo en que se efectúa la celebración del contrato.

RECURSO DE APELACIÓN

La parte **demandante** interpuso recurso de apelación solicitando se revocara la sentencia absolutoria, señalando que no comparte la posición señalada por el Juzgado, en la medida que nos encontramos frente a una situación que todo está en contra del actor; y si bien ya tenía conocimiento de las sentencias que el Juzgado trajo a colación, ninguna de esas sentencias tienen carácter vinculante, son posiciones de personas que tienen una investidura determinada, sin embargo, en la demanda se trajo a colación normas que pasan por encima de lo que el Juzgado citó, los cuales tienen carácter vinculante, las cuales son de nivel constitucional y tienen el carácter de derecho fundamental, incluso la sentencia C-016 de 1998 que definió la constitucionalidad del contrato que tanto solicita que se aplique la parte demandada, el cual era de obligatoria cumplimiento para el Juzgado, en la que se consulta la realidad, y se fundamenta los principios de estabilidad, el cual es de aplicación que dispone "*El solo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato*", solo así se garantizará la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto a expectativa cierta y fundada del trabajador de mantener un empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la Ley, y de otra la realización del principio que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas sobre los sujetos de la relación laboral.

En esta perspectiva, lo dispuesto activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues, sí como allí se señala, el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por su término igual. La renovación sucesiva del contrato a término fijo no riñe con los

mandatos de la Constitución; ello permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado subsista la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le debe garantizar su renovación, trayendo a colación los artículo 53. 25 y 39 de la Constitución Política.

Aunado a lo anterior, señala que quedó acreditado dentro del plenario la necesidad empresarial del cargo del demandante persiste, no desapareció, tanto así que se oferte actualmente. Ahora, el abogado de la demandada trata de darle otro concepto a la oferta de empleo, sin embargo, oferta es cuando hay una plaza disponible, y requiere del servicio, situación que incluso el representante lo confirmó.

Ahora, respecto de lo señalado por el artículo 411 del CST, sobre la terminación del contrato de trabajo sin previa calificación judicial, el mismo se refiere a un contrato de obra o labor, por ejecución accidental, ocasional o transitorio, el cual es distinto al contrato a término fijo.

Así mismo, señala que la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación de los contratos de trabajo, en tanto que la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos, no necesariamente es causa objetiva, de esta manera la causa objetiva y la causa legal de terminación de los contratos, no siempre coinciden.

En relación a los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral, esto no significa que por ella sea objetivo y no lo es, porque es un elemento subjetivo, como quiera que las partes tienen la facultado de terminarlo o prorrogarlo, de otro modo, la terminación del contrato está permeada por la voluntad unilateral del empresario o el trabajador de no prorrogarlo, tanto es así que, de no existir el pre aviso, o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente, es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra por sí solo, antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario continua su vigencia el vínculo laboral, en tanto que la OIT, dispuso la recomendación No. 167 sobre la terminación de la relación de trabajo para restringir o limitar el uso de los contratos de duración determinada a taras atemporales, lo que equivale a la prohibición de acudir a ellos para necesidades

permanentes de la empresa, lo anterior, con el fin de prevenir que las modalidades contractuales atípicas, reemplace innecesariamente los empleos permanentes y eviten prácticas abusivas entre los trabajadores, carácter tuitivo que debe imperar en la presente sentencia.

Aclarado lo anterior, señala que quedando demostrado la existencia de la necesidad del servicio, lo que debe primar en la sentencia, así haya cientos en contra, debe garantizarse el derecho al trabajador a su libre ejercicio de asociación sindical. Si bien trajo a colación la sentencia de la Dra. Clara Cecilia Dueñas, en el caso en que se ordenó el reintegro de un trabajador que tenía estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, no dista del presente asunto, como quiera que el aquí demandante goza de estabilidad laboral reforzada, el cual es aforado, lo que tiene en común es la prohibición de no discriminación a los trabajadores aforados, ya sea por su condición de salud, o por la condición de aforado sindical, solicitando no se peguen al mero formalismo, en tanto que la humanidad avanza cada día más.

Recurso que procede a resolver la Sala, de acuerdo a lo normado en el artículo 66A del CPT y la SS, y las siguientes:

II. CONSIDERACIONES FÁCTICAS Y JURÍDICAS:

A efectos de resolver, cabe señalar que el artículo 405 del C. S. del T. define el fuero sindical, como *"la garantía que tienen 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".*

En tal sentido, la Corte Constitucional en sentencia T 220 del 12 de marzo de 2012, reiteró:

> ***"5. El proceso de levantamiento del fuero sindical y la acción especial de reintegro por fuero sindical***
>
> *5.1. Tal y como se señaló anteriormente, el fuero sindical es un derecho que cobija a las directivas sindicales para evitar despidos injustificados, o modificaciones*

arbitrarias de las condiciones laborales, de modo que se garantice la gestión de los intereses de los asociados.

5.2. Por regla general, el empleador no podrá despedir sin justa causa y previa autorización judicial al empleado aforado. Será necesario un proceso de levantamiento del fuero sindical iniciado por el patrono para que el juez permita despedir o desmejorar las condiciones del empleado aforado, en los términos de los artículos 113 a 117 del Código Procesal del Trabajo. En dichas disposiciones, se señala que se presume la existencia del fuero sindical con la sola certificación de la inscripción en el registro sindical o con la comunicación del empleador de la inscripción, por consiguiente, en esos casos, éste deberá interponer una demanda para obtener el permiso del juez, invocando una justa causa. En este sentido, la sentencia T-029 de 2004, reiterando jurisprudencia en la materia, precisó lo siguiente,

> *"A propósito de las acciones en comento, conviene anotar que la demanda del empleador, tendiente a levantar el fuero sindical, deberá presentarse "inmediatamente al conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador"[1], habida cuenta que "el fundamento mismo para el ejercicio del mencionado levantamiento, es necesariamente la existencia y conocimiento por parte del empleador de una justa causa que justifique las pretensiones de levantar el fuero al trabajador. Si esa justa causa no se extiende en el tiempo y se esgrime en momentos diversos a los que dieron origen a la eventual posibilidad de levantamiento del fuero, lo que en realidad ocurre es que el fundamento mismo o la causal que autorizaba legítimamente el levantamiento, desaparece y en consecuencia se controvierte la razón misma de su consagración"[2].*

Acorde con lo anterior, la jurisprudencia ha precisado que el objetivo del proceso de levantamiento del fuero es (1) verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y (2) el análisis de su legalidad o ilegalidad[3]. Es importante anotar que según el artículo 410 del C.S.T., son justas causas para el despido, 1) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

5.3. En este contexto, se entiende que el respeto al derecho de asociación sindical incluye la garantía del debido proceso cuando son despedidos trabajadores cobijados por el fuero sindical. Si el trabajador ha sido despedido o desmejorado sin autorización judicial previa, cuenta con dos meses, contados a partir de la actuación del empleador, para interponer una acción especial de reintegro por fuero sindical tal y como lo consigna el artículo 118A del Código de Procedimiento del Trabajo. En relación con la obtención del permiso cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral, conoce la jurisdicción ordinaria en sus especialidades laboral y seguridad social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 712 de 2001[4], razón

---

[1] Sentencia C-381 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero. En esta oportunidad fueron declarados exequibles algunos apartes de los artículos 113, 114 y 118 del Código Procesal del Trabajo, en los términos de la misma decisión. Esta Corte resolvió: *"Primero.- Declarar EXEQUIBLES las expresiones del artículo 114 del Código Procesal del Trabajo, tal y como fue modificado por el Decreto 204 de 1957, que fue adoptado como legislación permanente mediante el artículo 1° de la Ley 141 de 1961, las cuales señalan que se "ordenará correr traslado de ella al trabajador o trabajadores indicados en la solicitud y citará a las partes para una audiencia" y "se intentará en primer término la conciliación. Fracasada ésta, en el mismo acto", siempre y cuando se entienda que, en aplicación del artículo 39 de la Constitución, el sindicato, por medio de su junta directiva, debe ser notificado y será parte en el juicio. Segundo: Declarar EXEQUIBLES los incisos primero y tercero del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo, tal y como fueron modificados por el decreto 204 de 1957, que fue adoptado como legislación permanente mediante el artículo 1° de la Ley 141 de 1961, siempre y cuando se entienda que, en aplicación del artículo 39 de la Constitución, el sindicato, por medio de su junta directiva, podrá también interponer la acción de reintegro prevista por primer inciso y de restitución prevista por el tercer inciso. Tercero: Declarar EXEQUIBLE el inciso segundo del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo, tal y como fue modificado por el decreto 204 de 1957, que fue adoptado como legislación permanente mediante el artículo 1° de la Ley 141 de 1961.*
Cuarto: Declarar EXEQUIBLE el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo, tal y como fue modificado por el decreto 204 de 1957, que fue adoptado como legislación permanente mediante el artículo 1° de la Ley 141 de 1961, siempre y cuando se entienda que, en aplicación del artículo 13 inciso 2°, 25 y 39 de la Constitución y del Convenio 98 de la O.I.T., para hacer uso del procedimiento especial de levantamiento del fuero sindical, el empleador deberá presentar la solicitud inmediatamente ocurra la justa causa requerida para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado, según se indicó en la parte motiva de este fallo".
[2] *Idem.*
[3] T-029 de 2004, T-731 de 2001
[4] T-253 de 2005

por la cual es a la jurisdicción ordinaria laboral a quien compete conocer de los conflictos de reintegro por fuero sindical de los trabajadores y empleados públicos, a través de los procedimientos establecidos en el Código de Procedimiento Laboral[5].

En la acción de reintegro, el juez debe analizar (1) si el demandante estaba obligado a solicitar el permiso judicial y, en caso afirmativo (2) verificar si cumplió dicho requisito. De ninguna manera el juez podrá en este tipo de procesos pronunciarse sobre la legalidad del despido, so pena de incurrir en una vía de hecho, ya que en virtud del derecho al debido proceso nadie puede ser juzgado sino por el juez competente, con las formas propias de cada juicio.

Si surtido el proceso se comprueba, que el trabajador fue despedido desconociendo las disposiciones en esta materia, se ordenará su reintegro y se condenará a título de indemnización, los salarios dejados de percibir[6].»

De lo anterior se advierte, que por regla general, el empleador no podrá despedir sin justa causa o modificar las condiciones laborales de un trabajador aforado desmejorándolo o trasladándolo sin previa autorización judicial, requiriendo por ende acudir a un proceso de levantamiento de fuero sindical cuyo objeto recae en: 1. En verificar la ocurrencia de la justa causa alegada por el empleador, y 2. En analizar su legalidad e ilegalidad.

En el caso de despido, desmejora o traslado de un trabajador cobijado por el fuero sindical sin autorización judicial previa, se podrá acudir a la acción de reintegro o reinstalación que tiene como finalidad el analizar: 1. Si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial y en caso tal, 2. Verificar si cumplió con dicho requisito, sin que el juez pueda entrar pronunciarse sobre la legalidad del despido, so pena de incurrir en una vía de hecho. En caso de encontrarse acreditado que el trabajador fue despedido, desmejorado o trasladado sin la autorización requerida, proceder ordenar su reintegro o reinstalación al cargo y condenar a título de indemnización los salarios dejados de percibir.

A la luz de estas preceptivas, debe cumplirse el análisis tendiente a determinar si en las condiciones del instructivo resulta dable acceder a la solicitud de reinstalación como Guarda de Seguridad de la trabajadora, fundada en su traslado de cargo sin previa autorización judicial.

---

[5] C-1232 de 2005

[6] C-1232 de 2005, T-1189 de 2001. Al respecto, la sentencia T-029 de 2004 establece lo siguiente: "En principio, quebrantan el ordenamiento constitucional los jueces laborales que no ordenan el reintegro y la indemnización consecuente de quien, estando protegido por fuero sindical fue despedido sin permiso judicial".
Magistrado Ponente: Dr. JAIME ARAUJO RENTERIA.

1. DEL VÍNCULO LABORAL.

No fue materia de controversia la existencia del vínculo laboral entre las partes mediante la suscripción de un contrato de trabajo a término fijo por duración de 4 meses, ni sus extremos temporales, sustentos fácticos admitidos por la demandada, de los que se establece que la demandante prestó sus servicios a la UNION TEMPORAL ECOLOG desde el 5 de noviembre de 2020 hasta el 4 de marzo de 2021, desempeñando el cargo de AUXILIAR DE BODEGA (fls. 56 del escrito de demanda y 2 a 12 del archivo "Pruebas contestación").

2. DEL FUERO SINDICAL

En el mismo sentido, conforme a la documental aportada a Folio 20 y siguientes de la subsanación, donde se puede constatar que, efectivamente, el señor JAIME LUIS CHAVARRO BUSTOS ostentaba el cargo de **fiscal** del Sindicato de Trabajadores de Castilla la nueva, desde el 10 de noviembre de 2020, fecha en que se constituyó la Organización sindical "SINDICASTILLA"

3. DE LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL Y LA PROCEDENCIA DEL REINTEGRO DEL TRABAJADOR:

La inconformidad del recurrente se centra en señalar, el desconocimiento de los derechos del accionante por su condición de aforado en su calidad de Fiscal de la organización sindical «SINDICASTILLA», requiriendo por ende para la finalización del vínculo la autorización previa del levantamiento del fuero sindical.

Por su parte el juez de instancia, consideró que no había lugar a solicitar autorización judicial para la desvinculación del demandante, en tanto, en el trascurso del proceso se logró demostrar que el contrato de trabajo se había dado por cumplimiento al plazo pactado al que estaba sujeto.

A efectos de resolver, cabe indicar que el artículo 411 del CST, consagra:

> *«**ARTICULO 411. TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACIÓN JUDICIAL.** 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.»*

Por su parte, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, abordando un caso similar, en sentencia de radicación 34142 del 25 de marzo de 2009, frente a la garantía foral tratándose de **contratos de duración definida**, indicó:

> *"En efecto, la controversia que se generó a través del presente proceso ordinario laboral, se enfocó a determinar, si el contrato a término fijo que suscribió la actora con la demandada, fue o no prorrogado automáticamente, y de contera si le asiste el derecho al pago de la indemnización por despido injusto, situación que fue la que definió el ad quem, al concluir la improcedencia de dicha petición, en cuanto consideró, que la relación laboral terminó por uno de los modos estipulados legalmente, esto es, por vencimiento del plazo fijo pactado, razonamiento que como ya se dejó precisado, no fue rebatido por el recurrente.*
>
> *Lo anterior no obsta para precisar que, **en 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.*
>
> *En las condiciones que anteceden, el empleador no está obligado a renovar el contrato de trabajo con plazo determinado, respecto de los trabajadores aforados, cuando previamente y dentro de los términos previstos en la ley, ha informado de su intención de no prorrogarlo, sin que esa circunstancia implique violación alguna al derecho de negociación colectiva, pues la figura de los suplentes en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales, tiene como propósito el reemplazo de los titulares ante sus faltas temporales o definitivas."*

Postura que ha sido reiterada, en diversos pronunciamientos de tutela de la H. Corte Suprema de Justicia, como lo es en las sentencias STP8878-2021, STL12064-2020, STL6790-2020, por mencionar algunas.

De lo anterior, se advierte que el caso de contratos con duración definida, las garantías que amparan al trabajador cobijado con fuero sindical, si bien deberán ser acatadas y respetadas por el empleador durante su vigencia, no podrán extenderse más allá del vencimiento del plazo pactado o de la culminación de la obra o labor contratada, por lo que no requeriría de autorización judicial para dar por terminado el vínculo contractual.

Conforme a lo expuesto, corresponde a la Sala entrar a determinar, si el contrato de trabajo que medió entre las partes se dio por terminado por una causa legal, esto es, por el vencimiento del plazo pactado.

Analizada la prueba aportada al proceso pertinente para resolver, se tiene el contrato de trabajo a término fijo por duración de 4 meses, conforme se observa de la documental visible a folios 2 a 12 del archivo "Pruebas contestación", para el desempeño de Auxiliar de Bodega, en el que expresamente se indicó en la cláusula segunda del contrato de trabajo, que la duración del contrato tendría un término de 4 meses, dando como fecha de inicio de las labores el 5 de noviembre de 2020 hasta el 4 de marzo de 2021.

Respecto a la finalización del vínculo laboral, se allegó a folio 13 del archivo "Pruebas contestación", se aportó documental con fecha 5 de noviembre de 2020, la cual fue recibida el día siguiente, esto es, 6 de noviembre de 2020 por el demandante a las 10:00 AM, esto es, en el que le indicaron:

> *"Nos permitimos informarle que a partir del día 4 de marzo de 2021damos por finalizado el contrato de trabajo celebrado entre Usted y la Unión Temporal ECOLOG, en cumplimiento al artículo 46 del código sustantivo del trabajo y de acuerdo con la modalidad de contrato firmado por las partes."*

En ese orden de ideas, se tiene que la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo se tomó por la empresa mucho antes de la fundación de la Organización sindical, y mucho antes de que se comunicara a la empresa de la existencia de la misma, en tanto que no fue objeto de discusión que ocurrió el 22 de enero de 2021, pues conforme se observa de la documental que reposa en el plenario, el día siguiente a la suscripción del contrato de trabajo se informó y notificó al actor de la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo suscrito el 5 de noviembre de 2020, concluyendo que el contrato de trabajo se dio por terminado por vencimiento del plazo inicialmente pactado, y que el mismo no obedeció o se dio con ocasión a la fundación y constitución de la Organización Sindical "SINDICASTILLA", en tanto que la decisión de no prorrogar el contrato se dio con antelación a la fundación del mismo, por lo que no se avizora que la UNION TEMPORAL demandada hubiese querido vulnerar el derecho colectivo alguno en cabeza de la Organización Sindical, a la cual pertenece el demandante, sino que por el contrario, se reitera, se terminó, por vencimiento del plazo pactado, tal y como lo autoriza la Ley.

De lo anterior se advierte, que el contrato suscrito entre las partes, tenía establecida expresamente su duración de manera definida, esto es, por el término de 4 meses, y no por la permanencia indefinida de las labores que éste ejercicio, tal y como afirma que actualmente se encuentra ofertado dicho cargo, sin que tal situación se desvirtúe por la suscripción por parte de la demandada de otros Contratos con ECOPETROL SA, pues tal situación no implica la permanencia indefinida del trabajador atendiendo a la modalidad de vinculación acordada voluntariamente por las partes.

Razón por la cual, se concluye que no se trata de un despido, sino de una terminación legal por vencimiento del plazo pactado que, por demás, fue pre avisado por la demandada en casi que el mismo tiempo en que se efectúa la celebración del contrato.

En punto a la **garantía foral** en cabeza del accionante no se observa vulneración alguna por parte de la accionada, como quiera que el empleador no está obligado a renovar el contrato de trabajo a término fijo inicialmente contratada respecto de los trabajadores aforados, en tanto éste finalizó por una causa legal, por vencimiento el plazo acordado por las partes, **NO** requiriendo por tanto autorización judicial para el fenecimiento del vínculo laboral, conforme a lo previsto en el artículo 411 del CST.

Concluye la Sala que la decisión de primera instancia, se encuentra ajustada a derecho, estuvo rodeada de plenas garantías al aforado y por tanto, merece **confirmarse**.

COSTAS.

Sin costas en la alzada.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO. **CONFIRMAR** la sentencia proferida por el JUZGADO VEINTINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ del 13 de agosto de 2021, según las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

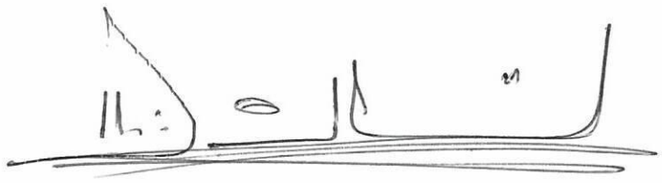
SEGUNDO. NO **CONDENAR** en costas en la alzada.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto, atendiendo los términos previstos en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA

Ponente

(RAD 11001310502920210019501)



DAVID A. J. CORREA STEER

(RAD 11001310502920210019501)

ALEJANDRA MARIA HENAO PALACIO

(RAD 11001310502920210019501)