

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA
SALA LABORAL

EDICTO No. 025

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES DE LA SENTENCIA PROFERIDA DENTRO DEL PROCESO RADICADO BAJO EL NUMERO 131001-31-05-003-2015-00103-01

M. PONENTE : FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA
CLASE DE PROCESO : PROCESO ESPECIAL: FUERO SINDICAL
DEMANDANTE : CESAR CARDENAS GARAY
DEMANDADO : C.B.I. COLOMBIANA S.A.
FECHA DE LA PROVIDENCIA : 30 DE NOVIEMBRE DE 2016

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LUGAR PÚBLICO Y VISIBLE DE LA SECRETARIA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, POR EL TÉRMINO DE TRES (3) DIAS HOY VEINTITRÉS (06) DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECISÉIS (2016) A LAS OCHO DE LA MAÑANA (8:00 A.M).


ALBERT ANAYA POLO
SECRETARIO

CONSTANCIA: EL ANTERIOR EDICTO PERMANECIÓ FIJADO POR EL TÉRMINO LEGAL Y SE DESFIJA HOY NUEVE (9) DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECISÉIS (2016) A LAS CINCO DE LA TARDE (5:00) P.M.

ALBERT ANAYA POLO
SECRETARIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA

SALA LABORAL

SALA PRIMERA DE DECISIÓN

Magistrado Ponente: **FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA.**

PROCESO ESPECIAL

DEMANDANTE: CESAR CARDENAS GARAY

DEMANDADO: C.B.I. COLOMBIANA S.A.

RADICACION: 13001-31-05-003-2015-00103-01

Cartagena De Indias D.T. y C., a los treinta (30) días de noviembre de dos mil dieciséis (2016).

Para cerrar la instancia, la Sala Primera De Decisión laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena integrada por los magistrados **FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA**, como ponente, **CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS** y **JHONNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRES**, se constituyó en audiencia pública a fin de dilucidar y proferir la siguiente,

SENTENCIA

1. PRETENSIONES

La parte demandante, por intermedio de apoderado judicial solicitó que se declarara que existió una relación laboral con la empresa demandada, desde el día 22 de enero de 2014, hasta el 21 de octubre del mismo año, que se declara la ineficacia del despido por parte de la empresa accionada, por la existencia de la garantía de fuero sindical.

Requirió que como consecuencia de lo anterior, se reintegrara al actor al cargo que venía desempeñando o uno de superior categoría, que se condenara a la compañía demandada a pagar los salarios dejados de percibir, las primas legales y extralegales, vacaciones, intereses de cesantías, aportes a salud y

pensión, desde el 21 de octubre de 2014 hasta la fecha en que sea reintegrado, teniendo como salario real la suma de \$2.287.388.

Por último, pidió que se declarara solidariamente responsable como beneficiario de la obra o labor contratada, a la REFINERIA DE CARTAGENA S.A. (Fls.2-3).

2. HECHOS

En sustento de las pretensiones, afirmó la parte demandante, que laboró al servicio de la empresa C.B.I. COLOMBIANA S.A., desde el 22 de enero hasta el 21 de octubre de 2014, con una asignación salarial conformada por un salario básico de \$1.577.509, y una bonificación de asistencia por la suma de \$709.879. Que el 27 de septiembre de 2014, un grupo de trabajadores crearon una organización sindical denominada UNION SINDICAL DE ANDAMIEROS DE COLOMBIA, el actor, en esa misma fecha adhirió a la organización sindical, notificándosele de tal situación al empleador el día 29 de septiembre de 2014.

Expresó, que al momento en que ocurrió el despido por parte de la empresa accionada, el demandante se encontraba gozando de la garantía de fuero sindical. La demandada no solicitó el permiso al Juez Laboral para terminar la relación contractual que tenía con el actor.

Mediante derecho de petición de fecha 15 de diciembre de 2014, el accionante, solicitó a la empresa accionada, el reintegro al cargo que venía desempeñando en virtud de la existencia del fuero que ostentaba.

Dijo también, que la empresa C.B.I COLOMBIANA S.A., era contratista independiente de la compañía REFINERIA DE CARTAGENA, en virtud de un contrato comercial, ya que la demandada desarrolla actividades que se encuentran enmarcadas dentro del objeto social de la REFINERIA. (Fls. 1-2)

3. CONTESTACION DE DEMANDA

3.1. Contestación de Demanda de C.B.I. COLOMBIANA S.A.

Notificada la demandada, contestó la demanda y en cuanto a los hechos, manifestó ser ciertos los hechos de los numerales primero, sexto, octavo y decimo, ya que el demandante si presentó dicha solicitud.

Respecto a los numerales tercero, cuarto, quinto y décimo segundo, indicó ser ciertos, primero que todo, porque no existió una notificación de una

adhesión a la unión sindical por parte del demandante, como lo está afirmando el actor en los hechos de la demanda, porque el actor no fue despedido, su terminación laboral se dio por haber finiquitado el contrato de trabajo y tercero, la compañía demandada no tenía la obligación de solicitar permiso al Juez para dar por terminado el vínculo, debido a que este finiquitó de un modo legal.

Aclaró la entidad demandada, respecto al hecho noveno de la demanda, que el salario básico del accionante ascendía a la suma de \$1.577.509, pero, que los \$709.879, correspondientes a la bonificación de asistencia, no era sustancialmente salarial, como lo establece la cláusula número cuatro del acuerdo.

Se opuso a todas y cada de las pretensiones de la demanda, debido, a que el contrato suscrito entre las partes terminó por la expiración del termino al cual venia sometido, siendo falso el supuesto despido que plantea el actor.

Por último, propuso las excepciones de fondo de; INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES, INNOMINADA O GENERICA Y ABUSO DEL DERECHO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. (Fls.153-162)

En audiencia de calenda 20 de mayo de 2015, el Juez Primigenio resolvió aceptar el desistimiento de las pretensiones en contra de la demandada REFICAR SA, y en consecuencia procedió a desvincular a sus llamados en garantía.

4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de fecha 20 de mayo de 2016, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena, declaró que entre el demandante y entidad accionada existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el 22 de enero de 2014, hasta el 21 de octubre de ese mismo año. De igual forma declaró, que el contrato que existió entre las partes, finalizó por una causa legal de terminación del contrato de trabajo, por vencimiento del plazo fijo pactado.

Fundó su decisión, precisando que como el actor estaba aforado sindicalmente, era necesario verificar su protección, hasta cuando se extiende la misma cuando se está bajo el manto de un contrato a término fijo, a pesar de haberse hecho el preaviso en el término que ordena la ley.

Indicó que respecto de si había existencia o no de despido, de acuerdo al artículo 61 literal C, artículo 46 del CST, establecen, que el contrato a término fijo dura siempre que exista el termino pactado y se haya hecho el preaviso en el término inicial o 30 días de anticipación a la fecha de su prorroga, y en caso

presente se visualizó que hay prueba de que efectivamente sí se hizo el preaviso dentro de los 30 días anteriores, como se probó en el expediente a folio 165, y que por no haber existido despido sino vencimiento del término, indicó, no hubo lugar a realizar el levantamiento del fuero.

Manifestó que aquellos contratos para los cuales no se requiere ninguna calificación judicial, corresponde aquellos que tienen una duración que puede ser establecida en el tiempo o pueda ser determinada, posición que se encuentra respaldada con providencias de las Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, como la 34142 del 25 de marzo del 2009, siendo Magistrado Ponente CAMILO TARQUINO GALLEGÓ, que habla sobre el contrato a término fijo, manifestando que no se necesita previa calificación judicial para dar por terminado el contrato, ya que se trata de una forma legal de terminación del vínculo contractual.

Manifestó el Juez, que el hecho de haberse dado unos permisos remunerados o dar por terminado el contrato con previa anticipación de los treinta días, no tenía como intención debilitar el derecho de asociación sindical, los dos testigos que comparecieron al despacho no le otorgaron credibilidad, dado que fungían como demandantes en otros procesos pues ambos presentaron demandas con similares hechos, cumplían las mismas funciones de andamieros, y sí según el demandante existieron actos por parte de la empresa encaminados a obstruir la conformación de organización sindical, esa situación debió probarla dentro del proceso, carga que no realizó.

5. RECURSO DE APELACION DE LA PARTE DEMANDANTE

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, manifestando que el Juzgado omitió que la terminación del contrato laboral, se dio con ocasión a la formación de una asociación sindical, en uso de derechos protegidos por la carta política.

Del mismo modo, ignoró el a quo, que la compañía demandada a través de otorgamiento de permisos remunerados sin ser solicitados por los trabajadores intentó acabar la unión sindical, otorgando días posteriores a la notificación de la conformación del sindicato, y que dicha notificación no se había hecho de manera regular, y más aún cuando solo a los trabajadores de la actividad se le concedieron dichos permisos, sin otorgar permiso alguno de las otras disciplinas.

Adicional a lo anterior, la empresa no aportó documento alguno que demostrara que los documentos entregados para la notificación de la conformación del sindicato no eran de manera regular.

Expresó además en su inconformidad que de acuerdo a la naturaleza de la acción de reintegro, no se entró a cuestionar la existencia del sindicato, y que conforme al artículo 411 del CST, éste establece los casos en los que se produce la terminación de los contratos, que es por realización de obras, transitorios, ocasional o accidental, o por mutuo consentimiento o por orden judicial, sin que se requiera calificación previa en ningún caso, entonces es cierto que en la normativa señala cuales son los casos en los cuales amerita la previa calificación.

También aduce que de conformidad a la sentencia SL 3535 de 2015, de la Corte Suprema de Justicia, en los contratos con tiempo pactado se debe solicitar el permiso establecido en el artículo 408 del CST, para despedir al trabajador aforado, pues no se encontraban los presupuesto descritos en el artículo 411 de dicho estatuto, por ser el contrato de trabajo a término fijo, aunado a que el testigo Gelves Pérez, señaló que las labores fueron asumidas por otra empresa y la impericia de los trabajadores ocasionaron varios accidentes de trabajo.

6. CONSIDERACIONES

6.1. Problema jurídico

Consiste en establecer si el demandante gozaba de la garantía del fuero sindical y si fue despedido injustificadamente, aun cuando el contrato tenía la modalidad de término fijo.

6.2. Solución al problema jurídico.

Aduce el apoderado judicial de la parte demandante que el A-quo no realizó una debida interpretación del artículo 411 del CST, atendiendo a que el actor fue despedido como consecuencia a represiones y conductas antisindicales, puesto que respecto a los contratos a término fijo opera el permiso establecido en el artículo 408 del CST. Igualmente que debido a estas conductas antisindicales se debe considerar la desvinculación del actor como despido indirecto.

Se constata por esta Sala que el actor fue vinculado por la demandada a través de un contrato a término fijo inferior a un año, tal como se deduce de la

documental obrante a folio 10 del expediente, iniciando el 22 de enero de 2014 y finalizando el 22 de abril de ese año, arrojando una duración de 91 días, sin que el mismo hubiera sido modificado en el término de duración, además que la demandada CBI COLOMBIANA S.A., aceptó que la duración de la relación laboral había sido hasta el 21 de octubre de 2014.

Bajo la anterior cobertura fáctica y temporal, la parte actora alega ser beneficiaria de fuero sindical consagrado en el artículo 406 del C.S.T., el cual, en su literal b) establece;

ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.
Modificado por el art. 12, Ley 584 de 2000. Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.

..... PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

Evidentemente el demandante CESAR CARDENAS GARAY, se encuentra enlistado dentro de los documentos que integran el acta de constitución, aprobación de estatutos, elección de dignatarios y adhesión la creada organización sindical de fecha 27 de septiembre de 2014, en consecuencia y según la norma invocada, es claro que desde ese momento goza de las prerrogativas de fuero sindical, lo que se traduce en que el fuero le cobijaba hasta el 29 de noviembre de 2014, fecha en la que fenecen los 2 meses posteriores a las inscripción en el registro sindical.

El código sustantivo del trabajo, en su artículo 405, define al fuero sindical 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 figura del fuero sindical está en relación de conexidad necesaria con la protección especial que la Constitución prevé para las asociaciones sindicales, por cuanto las mismas tienen a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, por manera que el sistema jurídico ha diseñado las

herramientas necesarias para que el ejercicio de la actividad sindical no devenga ilusorio o sea menoscabado por la posición dominante que ostentan los empleadores.

Bajo ese contexto se tiene que cuando el trabajador aforado es despedido o desmejorado en sus condiciones, la garantía de fuero sindical activa sus efectos con el propósito de proteger al mismo y a la organización sindical que se ha conformado.

CESAR CARDENAS GARAY fue vinculado con CBI COLOMBIANA S.A. en calidad de andamiero el 22 de enero de 2014, mediante contrato de termino fijo inferior a un año (tres meses), sin que el mismo hubiera sido objeto de modificación en la duración, todo al tenor del artículo 46 C.S.T. que a su tenor reza:

"ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente:

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente".

Conforme a lo anterior y aplicando esta regla al caso de marras, se encuentra que el periodo inicial del contrato que unió a las partes fue del 22 de enero al 22 de abril de 2014, teniendo una duración de tres meses.

Posterior a esta fecha y sin que se encuentre documento de preaviso de terminación del contrato por parte de la empresa dentro del plenario, se prorrogó el mismo, por dos periodos iguales más, es decir, desde el 22 de abril de 2014, al 22 de julio de ese año, su primera prorroga, y del 22 de julio de 2014, al 21 de octubre de ese año, la segunda, solo que en éste último periodo la demandada CBI COLOMBIANA S.A., manifestó su deseo de no dar continuidad al contrato laboral enviando carta de preaviso al actor fechada el 11 de agosto de aquel 2014, cumpliendo así con la regla de los 30 días antes del vencimiento, respecto a la manifestación de no prórroga del contrato al trabajador, descrita en el artículo reseñado en precedencia.

En consecuencia, esta colegiatura, confirma que el contrato del actor finalizaba el día 21 de octubre de 2014 como último día de labor, y sentada así la fecha de terminación, igual debe tenerse esa calenda como la fecha en la cual perdía vigencia la segunda prórroga contractual, lo que se traduce que la causa de terminación del contrato laboral, lo fue por la terminación del plazo pactado, y no por despido injustificado o ilegal, como lo indica el demandante, por manera que tal como lo esbozó A-quo, el empleador no se encontraba obligado a solicitar el permiso al Juez de Trabajo para darlo por terminado.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencias No. 29268 del 4 de julio de 2012 y 10136-2014 señaló:

“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.”

En el mismo sentido se ha referido la Corte Constitucional en sentencia T-116 de 2009, T-592 de 2009 entre otras; ha dicho que el empleador no está obligado a renovar el contrato con plazo determinado, respecto de los trabajadores aforados siempre y cuando cumpla con las exigencias y condiciones que establezca la ley para su terminación, y aunque la parte actora en el caso bajo estudio, trae a colación la sentencia SL 3535 de 2015, para fundamentar lo contrario, se debe señalar que los fundamentos facticos que se

ventilan en dicho proveído distan de los aquí estudiados, por cuanto en aquel asunto se estudiaba el fuero de maternidad de una trabajadora vinculada a través de contrato a término fijo.

Acusa además de lo anterior la parte impugnante en su relato de apelación, que todas aquellas maniobras empleadas por la empresa frente a la constitución del sindicato y la terminación del contrato de trabajo deben ser consideradas como un despido indirecto, pues la empresa demandada realizó una serie de trabas al mismo obligando de cierta forma a dar por terminado el contrato.

Frente a este argumento, aclara esta corporación que se entiende como despido indirecto, cuando el empleador obliga al trabajador a renunciar, sin que exista una justa causa para ello, realizando lo necesario para “persuadir” al empleado que renuncie, y probarse ese proceder del empleador, se constituye como tal en despido indirecto y aflora como consecuencia la respectiva indemnización.

Lo cierto es que la parte apelante no demostró que el actuar de la empleadora demandada estuviera incurso en alguna conducta estructuradora de despido indirecto y el sentido contrario, afloró evidente que lo que efectivamente operó fue la expiración del plazo pactado, sin que mediara siquiera renuncia del trabajador provocada por el empleador o sus dependientes.

En consecuencia y atendiendo a lineamientos jurisprudenciales procederá esta Sala a confirmar la decisión de primera instancia al no ser procedente el reintegro, pues se itera, si bien el demandante gozaba de la garantía del fuero sindical, la terminación del contrato obedeció a un modo legal de finalización del mismo, cual fue la expiración del plazo pactado, por lo que no era necesario que el empleador obtuviera el permiso judicial para darlo por finalizado.

7. DE LAS COSTAS

Costas en esta instancia cargo de la parte apelante de las cuales se tasan las agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV.

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera Laboral del tribunal Superior del Distrito de Cartagena, administrando justicia en nombre de la república de Colombia, y por autoridad de la ley;

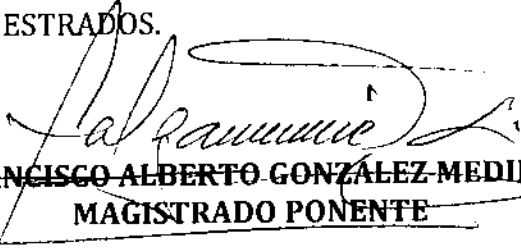
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 20 de mayo de 2016, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena dentro del proceso de Fuero Sindical seguido por CESAR MANUEL CARDENAS GARAY contra CBI COLOMBIANA S.A., por las consideraciones anteriormente esgrimidas

SEGUNDO: cargo de la parte apelante de las cuales se tasan las agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV.

TERCERO: Devolver en su oportunidad el expediente al Juzgado de origen para lo pertinente.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia se da por terminada después de leída y aprobada por quienes en ella intervinieron. Las partes quedan notificadas en ESTRADOS.


~~FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA~~
MAGISTRADO PONENTE


CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS
MAGISTRADO


~~JOHNNESSY DEL CARMEN LARA MANJARES~~
MAGISTRADA