



REPUBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN

SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso	Especial de Fuero Sindical
Radicación:	05001-31-05-013-2019-00108-02
Demandante:	Javier Aguirre Umaña.
Demandado:	Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.
Sindicato:	SINTRAPROSEGUR.
Asunto:	Apelación sentencia
Procedencia:	Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín
Temas:	Fuero Sindical - Acción de reintegro -

Medellín, febrero veintiocho (28) de dos mil veintidós (2022)

En la fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO Y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE**, como magistrada sustanciadora, decide el recurso de apelación interpuesto por la parte accionada y respecto a la sentencia proferida el 16 de febrero de 2022, por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso especial de la referencia, instaurado por el señor JAVIER AGUIRRE UMAÑA en contra de la COMPAÑÍA

TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.
Radicado 05001-31-05-013-2019-0108-02.

1.- ANTECEDENTES

1.1. DEMANDA

El señor JAVIER AGUIRRE UMAÑA convocó a este juicio especial a la sociedad TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., pretendiendo se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido celebrado el 21 de mayo de 2014, que el actor fue despedido ilegalmente el 20 de enero de 2019, encontrándose amparado por el fuero sindical como miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín de SINTRAPROSEGUR y sin solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, en consecuencia, se condene a la accionada a reintegrarlo al puesto de trabajo y al pago, a título de indemnización, de los salarios y demás prestaciones legales causadas desde la fecha del despido hasta que opere el reintegro.

Como fundamento fáctico expuso que se vinculó laboralmente a la accionada el 21 de mayo de 2014, en el cargo de escolta especializado, mediante contrato a término indefinido, que se encontraba afiliado a la organización sindical SINTRAPROSEGUR desde el 17 de julio de 2017, siendo beneficiario de la convención colectiva de trabajo, que fue nombrado por la Asamblea del Sindicato en el cargo de tercer suplente el 22 de agosto de 2018 y que fue despedido el 20 de enero de 2019 sin autorización del Ministerio del Trabajo.

1.2. CONTESTACION

Prosegur de Colombia S.A.

Una vez notificada la persona jurídica empleadora dio contestación a la demanda en forma escrita el 31 de octubre de 2022, ratificada en la audiencia de que trata el

artículo 114 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, celebrada el 01 de noviembre de 2022, informando que en virtud de sustitución patronal con EMPOSER LTDA, quien fuera el antiguo empleador del gestor del proceso, su relación laboral con el trabajador inició el 16 de octubre de 2016.

Agrega que el contrato que unió a las partes en un contrato a término fijo celebrado el 21 de mayo de 2014, por el plazo inicial de cinco meses, el cual terminó por expiración del plazo pactado sin que se requiera permiso del Ministerio de Trabajo, asimismo que no tuvo conocimiento de la existencia del fuero sindical que amparaba al demandante.

Se opone a las pretensiones y formula las excepciones de relación laboral, inexistencia de fuero sindical; inexistencia de sindicato mayoritario en Prosegur de Colombia S.A.; cobro de lo no debido; carencia de causa para demandar; inexistencia de las obligaciones pretendidas; prescripción; compensación y buena fe.

SINTRAPROSEGUR

El libelo inicial fue notificado, igualmente, al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A LA COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. SINTRAPROSEGUR, organización que, a través de su vocero judicial, en la misma audiencia pública y a través del mismo apoderado de la activa coadyuvo la demanda presentada.

Emposer S.A. (antes Ltda)

En la misma audiencia se ordenó la vinculación de la sociedad EMPOSER LTDA al proceso, para integrar el extremo pasivo, quien una vez cumplidas las diligencias de notificación y traslado, se pronunció respecto al libelo inicial oponiéndose a las pretensiones e indicando que celebró contrato a término fijo inferior a un año con el pretensor el 21 de mayo de 2014, que el 16 de octubre de 2016, en virtud de sustitución patronal el empleador pasó a ser PROSEGUR S.A. y que al

demandante no era aplicable la convención colectiva de PROSEGUR, porque su vinculación lo fue inicialmente con EMPOSER LTDA.

A su vez formula las excepciones de cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación; falta de título y causa; prescripción; compensación y buena fe.

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo proferido el 16 de febrero de 2023, el Juzgado de conocimiento declaró que el señor JAVIER AGUIRRE UMAÑA era titular material del fuero sindical para el momento de su despido; condenó a la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. a reintegrar al señor JAVIER AGUIRRE UMAÑA al cargo desempeñado o uno de mejor categoría para el momento de su despido, con el pago de los salarios y prestaciones sociales legales y convencionales, y aportes al sistema de seguridad social dejados de percibir, desde la fecha del despido hasta el reintegro, absolvió a EMPOSER SAS de la totalidad de pretensiones de la demanda, declaró improbadas las excepciones propuestas por las convocadas a juicio y condenó en costas a PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. en favor de la parte demandante.

1.4. RECURSO DE APELACION

El señor apoderado de la parte demandada interpone el recurso de la apelación, solicitando se revoquen los numerales 1, 2, 4 y 5 de la sentencia y en su lugar absuelva a PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. de todas las pretensiones, disenso que sustenta en primer lugar, en que está probado que el demandante tenía un contrato a término fijo, tal como se acredita con las afiliaciones, desprendibles de nómina y la liquidación final, que dan cuenta que el contrato se terminó por expiración del plazo pactado, sostiene a este respecto, que el preaviso no es prueba *ad sustancian actus*, por lo tanto, se puede acreditar con otros medios de prueba

como los comprobantes de nómina y la misma liquidación final, que demuestran la fecha en que terminó el vínculo.

En segundo lugar y de manera principal, refiere el alzado que el fuero declarado es inoponible a la codemandada, toda vez que la empresa no tuvo conocimiento de la existencia de este, no existe en el plenario prueba que el empleador haya sido notificado del fuero sindical del accionante, carga no fue satisfecha por el mismo, refiere que si bien en el folio 62 se observa una guía de envío, en la misma no se constata el sello de recibido de la empresa ni se establece un nombre claro de la persona que lo recibió y menos que esta persona perteneciera a la empresa, no hay prueba de que la comunicación haya sido recibida por PROSEGUR, concluyendo que la guía pudo ser recibida en cualquier parte, itera que la única forma de conocer la garantía sindical para el empleador era haber sido notificado de ella.

Indica que en el folio 66 existe otra guía casi que totalmente en blanco, en la cual no se divisa sello de recibido ni nombre, llama la atención que, en cambio, en el folio 61 donde se notifica la afiliación del actor al sindicato si existen dos sellos de la compañía, por lo que solicita se revise acuciosamente las pruebas de entrega de la referida comunicación no conocida por su representada.

Concluye que, si no hay oponibilidad, el fuero no es viable, es inexistente frente al empleador y, además, está demostrado que la terminación del contrato se dio por expiración del plazo pactado.

2. CONSIDERACIONES

2.1. COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con el art 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente

2.2. PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Debe la Sala dar respuesta a los siguientes problemas jurídicos:

¿Si debe revocarse parcialmente la sentencia proferida por la señora Juez Trece Laboral del Circuito de Medellín, para en su lugar absolver a Prosegur de Colombia S.A. de todas las pretensiones?

¿Si la garantía sindical es oponible al empleador, determinando si éste fue debidamente notificado por parte de la organización sindical de la existencia del fuero sindical del demandante derivado de su nombramiento como miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín de SINTRAPROSEGUR.?

¿Si se configura el despido o si el contrato de trabajo que unió a las partes terminó por la expiración del plazo pactado?

2.3. TESIS

Los problemas jurídicos planteados se resuelven bajo la tesis según la cual el fuero sindical que se discute es oponible a Prosegur de Colombia S.A., toda vez que el gestor del proceso acreditó la notificación al empleador de la conformación de la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín y el consecuente surgimiento del fuero sindical que amparaba al demandante, mediante comunicación del 22 de agosto de 2019, la cual fue entregada en la dirección registrada en la Cámara de Comercio correspondiente a la Agencia Medellín y recibida sin nota de devolución ii) El contrato de trabajo a término fijo del accionante no terminó por expiración del plazo pactado teniendo en cuenta que el empleador no cumplió con el preaviso establecido en el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo. En consecuencia, la sentencia debe ser CONFIRMADA.

2.4. HECHOS NO CONTROVERTIDOS

Están fuera de discusión en sede de apelación los siguientes hechos:

- Que el accionante prestó sus servicios laborales para Emposer Ltda sustituida patronalmente por Prosegur S.A., del 21 de mayo de 2014 al 20 de enero de 2019, tal como se desprende de la certificación laboral emitida por el empleador, el contrato de trabajo y la liquidación final de prestaciones sociales, obrante a folios 129, 143 y 160 del anexo 24.
- Que la relación laboral estuvo regida por un contrato de trabajo a término fijo con un término inicial de cinco meses, inferencia de la falladora de primer grado que no fue controvertida en la apelación.
- Que el demandante se afilió al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. SINTRAVALORES el 17 de julio de 2017, según certificación emitida por la organización sindical el 31 de enero de 2019, obrante a folios 55 del anexo 01.
- Que el promotor de proceso fue designado como miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín de SINTRAPROSEGUR, antes SINTRAVALORES, en Asamblea celebrada el 19 de agosto de 2018, véase folio 62 anexo 01.

2.5. PREMISAS NORMATIVAS

2.5.1. Oponibilidad del fuero sindical

El artículo 39 de la Constitución Política, consagra la garantía foral en los siguientes términos “*se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión*”

A su vez el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, define el 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”* (Negrillas y subrayas del Despacho).

En armonía con la disposición anterior el artículo 406 establece cuales trabajadores sindicalizados están amparados por el fuero sindical, estableciendo, en el literal c), lo siguiente: *“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”*

De otra parte, los artículos 363 y 371 del referido estatuto, consagran las reglas de publicidad de la constitución del sindicato, así como los cambios en la junta directiva, que incluyen la comunicación al empleador, para efectos de su oponibilidad, así:

“Artículo 363. Notificación. Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente. “

“Artículo 371. Cambios en la junta directiva. Cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto.”

El canon 371 fue declarado condicionalmente exequible, por la Corte Constitucional mediante sentencia C465 de 2008, en el entendido de que la comunicación al Ministerio del Trabajo, acerca de los cambios en la Junta Directiva de un sindicato, cumple exclusivamente funciones de publicidad y que el fuero

sindical opera inmediatamente después de la primera comunicación, al Ministerio o al empleador, lo cual explica así:

“Ahora bien, en el caso de los empleadores y el Gobierno es fundamental la determinación acerca del momento en que adquieren eficacia los cambios para establecer cuáles son los trabajadores amparados por el fuero sindical. De acuerdo con el artículo 371, los cambios en la junta directiva de un sindicato solamente surten efectos luego de que se hubiera notificado de ellos, por escrito, al inspector del trabajo y al empleador. Dado que, por lo regular, las dos notificaciones no son simultáneas, la pregunta que surge es si el amparo del fuero opera desde que se practica la primera notificación o solamente a partir de que el Ministerio y el patrono hayan recibido la comunicación. La Corte considera que, desde la perspectiva del derecho constitucional de asociación y libertad sindical, la respuesta apropiada es que la protección foral opere desde que se efectúa la primera notificación. Ello, por cuanto en el caso de que el primer notificado hubiere sido el empleador éste adquiere desde el mismo momento de la comunicación la obligación de respetar el fuero sindical de los nuevos dirigentes. Y porque, en el caso de que el primer notificado hubiera sido el Ministerio, éste adquiere la obligación de comunicar inmediatamente al empleador sobre la designación realizada”

Debe relieves la Sala, que la decisión de la Corte no significa la eliminación del requisito de publicidad de los actos sindicales de los cuales se deriva la garantía foral, respecto al empleador, pues de conformidad con el artículo 363, al cual remite el artículo 371 del Código Sustantivo de Trabajo, a la organización sindical le compete notificar al empleador el cambio en la Junta Directiva y adicionalmente si la primera comunicación se cumple al Ministerio de Trabajo, la entidad debe proceder inmediatamente a notificar al empleador.

En esta dirección, la misma Corporación en la sentencia C-734 de 2008, precisó respecto al artículo 363 citado, lo siguiente: *“la notificación prevista en la norma demandada, más que una restricción al derecho de libertad sindical, es una garantía para los trabajadores que conforman un sindicato. El que el empleador conozca de su existencia, permite hacerle exigible la garantía de los derechos de los trabajadores fundadores del sindicato, de su junta directiva y de todos cuantos hayan participado en su constitución, particularmente para el reconocimiento del fuero sindical y el ejercicio de las gestiones y labores de representación del*

sindicato mismo y sus asociados. De modo similar, el conocimiento del acto de constitución del sindicato por las autoridades del trabajo -y del alcalde, en subsidio- al tiempo que refuerza la defensa del derecho al trabajo y del derecho de libre asociación sindical, en virtud de la protección constitucional especial al trabajo erigido como deber del Estado, facilita la aplicación de las disposiciones del artículo 39 de la Constitución, en cuanto hace referencia a la sujeción de la estructura interna y funcionamiento de los sindicatos y demás asociaciones a los mandatos de democracia interna y sujeción al orden jurídico.”

Sumado a lo anterior y afectos de dilucidar el punto en controversia, la misma Corte Constitucional en la sentencia T303 de 2018, puntualizó que el fuero sindical solo será oponible al empleador, cuando conozca efectivamente de la existencia del mismo: *“El artículo 363 del C.S.T. relativo a la notificación de la constitución del sindicato y el artículo 371 del C.S.T. sobre la notificación de los cambios en la junta directiva del sindicato exigen: primero, que se comunique al inspector de trabajo y al empleador sobre la constitución o modificación en la composición de la junta directiva, según sea el caso, y segundo, que dicha comunicación se efectúe por escrito. Teniendo en cuenta los anteriores requisitos y la interpretación constitucional de las normas referidas en las sentencias C-465 de 2008 y C734 de 2008, la Sala observa que (i) si el sindicato le notificó por escrito al inspector de trabajo y al empleador, el fuero sindical es oponible a este último desde la fecha de la primera comunicación, según lo dispone la sentencia C-465 de 2008. A su vez, (ii) si el sindicato le notificó al inspector de trabajo y no al empleador, **el fuero sindical solo será oponible a éste último, cuando conozca efectivamente de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o miembros de Junta Directiva, mediante la notificación realizada por el Ministerio de Trabajo o por información proveniente directamente de la organización sindical.** En el caso (iii) de que el sindicato no comunique ni al Ministerio ni al empleador, la protección foral no puede activarse.”* (negrilla de la Sala)

En el sublite está acreditado que la organización sindical SINTRAPROSEGUR expidió comunicación dirigida a la sociedad COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., informado el nombramiento de la Junta Directiva de la sucursal Medellín, mediante Asamblea General celebrada el 19 de agosto de 2018, misiva obrante a folios 62 del anexo 01.Expediente.pdf y

en la misma fecha remitió comunicación a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo

En perspectiva de la apelación, se advierte que a folios 66 se aportó guía de envío NY001874474C0 de 472, en la que se relaciona como destinatario a Nefer Patiño Restrepo, Gerente Regional Occidente -Prosegur de Colombia S.A., en la “**Kr 48 No. 30-74 Medellín**”, sin que., en efecto, como lo argumenta el alzadista, aparezca ninguna información de la entrega.

No obstante, a folios 67 se aporta certificación de entrega, en la cual Servicios Postales Nacionales S.A. certifica *“Que el envío descrito en la guía cumplida abajo relacionada fue entregada a la dirección señalada”* y se aporta nuevamente la guía NY001874474C0, en la cual se lee en el campo correspondiente a la firma, nombre o sello de quien recibe **“Manuela O. TEL 3206120”**, por último, se anota *“la información aquí contenida es auténtica e inmodificable.”*

En este contexto existe certeza de la entrega al destinatario, ahora advierte la Sala que si bien la dirección no corresponde a la principal registrada en los distintos certificados de existencia y representación que militan en el proceso (folios 4 anexo 01; folio 1 anexo 09, folio 77 anexo 24), la Sala efectuó consulta en la base de datos del Registro Único Empresarial y Social RUES¹, respecto a los registros mercantiles de la sociedad Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., véase expediente digital carpeta de segunda instancia anexo 05, en la que se constata que la sociedad tenía vigente registro mercantil para la Agencia Medellín, en la cual se registra como dirección **“carrera 48 No. 30-74”** y teléfono **“320 61 20”**, que coinciden con la dirección de notificación al empleador y con el teléfono que informa la persona que recibió la citada comunicación.

De otra parte, la comunicación de folios 62 tiene sello de la Oficina Servicios Postales Nacionales en el cual se indica que la copia fue cotejada con el original

¹ Esta consulta está disponible para las entidades públicas y las privadas que cumplan funciones públicas que presten servicios públicos, académicos o diseñen políticas públicas de apoyo empresarial.

remitido, en los términos anteriores no hay duda para la Sala que la comunicación fue recibida por Prosegur de Colombia S.A. en la Agencia Medellín, lugar de prestación del servicio del demandante, tal como se estableció en el proceso.

En este orden de ideas no es posible atender el argumento de inoponibilidad planteado por el apelante.

2.4.2. Terminación del contrato de Trabajo a término fijo

El contrato de trabajo a término fijo está regulado por el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

El inciso segundo del citado artículo establece:

“Si antes de la fecha de 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.”

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.” (subraya de la Sala).

En este sentido debe decirse que el “preaviso” de terminación del contrato está sometido a unas condiciones de orden legal para su validez, en cuanto a la forma, que debe ser escrita y en cuanto al término, que debe ser no inferior a treinta días. De manera que sin el cumplimiento de tales requisitos se produce la prórroga automática del contrato.

En tratándose del fuero sindical de trabajadores vinculados mediante contrato a término fijo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que tal prerrogativa no es aplicable cuando la causa de terminación de la relación de trabajo

corresponde a la expiración del plazo pactado, en tanto en estos eventos no se configura el despido. (véase sentencias SL Rad. 34142 del 2009, SL11610 de 2016, STL12247 y STL15246 de 2017).

Descendiendo al sublite, se establece que como, con acierto, lo determinó la juez de primer grado, no se aportó la comunicación del preaviso y, por lo tanto, no se perfeccionó la terminación del contrato por expiración del plazo pactado y aunque es cierto que el vencimiento del contrato coincide con la fecha de terminación del mismo, 20 de enero de 2019, debe precisarse que, contrario a lo argumentado por el apelante, el preaviso está sometido a una formalidad ad sustancian actus, sin la cual el contrato se entiende prorrogado.

Corolario de lo anterior se presentó el despido unilateral del trabajador accionante incurriendo el empleador en el desconocimiento del fuero sindical que lo amparaba, habida cuenta que no fue solicitado el respectivo permiso del Ministerio del Trabajo.

En consecuencia, procede CONFIRMAR la sentencia de primer grado. Costas en esta instancia a cargo del apelante.

3. DECISION

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

FALLA:

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la sentencia objeto de apelación proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, el 16 de febrero de 2022, en el proceso especial de Fuero Sindical, instaurado por el señor instaurado por el señor JAVIER AGUIRRE UMAÑA en contra de la sociedad TRANSPORTADORA

DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. al cual fue integrada la sociedad EMPOSER LTDA y citado el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A LA COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. SINTRAPROSEGUR.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la sociedad accionada, inclúyase como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$1.160.000.

TERCERO: Devuélvase el expediente digital al Juzgado de origen con las actuaciones cumplidas en esta instancia.

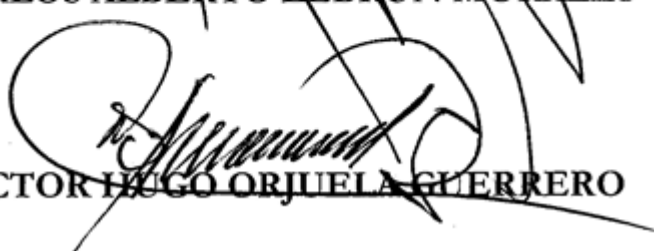
Notifíquese por EDICTO la sentencia conforme lo previsto en literal D, numeral 3° del artículo 41 del Código Procesal Laboral.

Los Magistrados,



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

CARLOS ALBERTO DEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO