

PROCESO: ESPECIAL-FUERO SINDICAL-REINTEGRO
RADICADO: 18001-31-05-001-2016-00350-01
CONTRA: JHON JAIRO MONTES MARTÍNEZ
DEMANDADO: UNIVERSIDAD DE LA AMAZONÍA Y OTRO

El siguiente es el documento presentado por la Magistrada Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en el audio que reposa en la Secretaría de esta Sala.



Tribunal Superior del Distrito Judicial

Florencia - Caquetá

SALA CUARTA DE DECISIÓN

**Magistrada Ponente:
MARIA CLAUDIA ISAZA RIVERA**

Diecinueve (19) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL-REINTEGRO
RADICADO: 18001-31-05-001-2016-00350-01
DEMANDANTE: JHON JAIRO MONTES MARTÍNEZ
DEMANDADO: UNIVERSIDAD DE LA AMAZONÍA
PROYECTO DISCUTIDO Y APROBADO EN ACTA 071.

I.OBJETO DEL PROVEIDO

Se procede a resolver el grado jurisdiccional de Consulta, de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, el día **14 de enero de 2021**, dentro del proceso especial de Fuero Sindical-Reintegro- promovido por JHON JAIRO MONTES MARTÍNEZ, en contra de la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONÍA, previos los siguientes,

I.ANTECEDENTES

1.Pretensiones

JHON JAIRO MONTES MARTÍNEZ, a través de apoderado judicial interpuso demanda en contra de la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONÍA, para que previos los trámites del proceso especial de fuero sindical – acción de reintegro-, se declare: i) Que entre el actor y la demandada existió una relación laboral y reglamentaria desde el 7 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2015; ii) Que al momento de la terminación del vínculo laboral que sostenía con la demandada gozaba de fuero sindical por hacer parte de la Junta Directiva de la Subdirectiva Florencia del Sindicato SINPROSEG y que además, contaba con fuero circunstancial por haberse presentado pliego de peticiones a la referida universidad; iii) Que la relación laboral fue terminada por decisión unilateral del empleador, sin contar con la autorización judicial; es decir, sin haberse levantado la garantía foral que ostentaba; por lo tanto, se deje sin efectos dicha terminación; en consecuencia, iv) Que se ordene a la enjuiciada a

reintegrarlo al cargo que venía desempeñando en el marco de una relación legal y reglamentaria, y que a título de indemnización v) se le paguen los salarios causados desde la fecha de terminación del vínculo laboral hasta que se efectúe su reintegro, y vi) Que las sumas debidas deben ser actualizadas de acuerdo a la variación del IPC, más los respectivos intereses moratorios, costas y agencias en derecho.

2. Hechos

Los hechos relevantes en que se fundamenta la demanda se resumen así:

2.1. La Universidad de la Amazonía en su condición de establecimiento público, tiene dentro de su planta de personal el cargo de celaduría y/o vigilancia y para el cumplimiento de esas funciones, la entidad emplea algunas personas vinculadas mediante relaciones legales y reglamentarias y otras mediante contrato de trabajo sometidas a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo; y que aquellas diferentes formas de vinculación generaban asignaciones salariales distintas, por ello, ante reclamaciones administrativas de los trabajadores, se modificó la retribución de los vinculados por contrato de trabajo para que devengaran una asignación mensual igual a los vinculados por nombramiento.

2.2. Que el demandante fue vinculado a la Universidad de la Amazonía desde el 7 de febrero de 2011 para desempeñar el cargo de celador, mediante contratos de trabajo sucesivos pactados a término fijo con pequeñas interrupciones temporales, regidos por el C.S.T.

2.3. Que la relación laboral entre las partes finalizó el 31 de diciembre de 2015, como quiera que el empleador le preavisó su terminación por expiración del plazo pactado.

2.4. Que al momento del retiro, el actor era miembro principal y activo de la junta directiva de la Subdirectiva del sindicato SINPROSEG de Florencia, en su calidad de presidente y para su desvinculación no se obtuvo autorización judicial; es decir, no existió levantamiento del fuero sindical.

2.5. Que la vinculación para desempeñarse como vigilante fue ilegal, dado que la celaduría es un cargo administrativo y no de construcción y mantenimiento de obras públicas y por ello, debió haber sido vinculado a la planta de trabajadores de la Universidad mediante una relación legal y reglamentaria, y por tanto, los contratos de trabajo fueron inexistentes y no podían generar efectos jurídicos y por ello, su vinculación no estaba sujeta a un tiempo determinado, y por tanto, el retiro de la institución, el 31 de diciembre de 2015 es ilegal e inconstitucional.

2.6. Que el 19 de septiembre de 2015 en la ciudad de Florencia se llevó a cabo asamblea de vigilantes de la Universidad de la Amazonía en la que se constituyó la Subdirectiva Florencia del sindicato Nacional de Profesionales de la Seguridad SINPROSEG con 38 afiliados y posteriormente se llegó a 44 afiliados, además, que se constituyó la junta directiva, en el que el demandante fue elegido presidente, razón por la cual obtuvo fuero sindical.

2.7. Que el 25 de septiembre de 2015, entregaron la documentación ante el Ministerio del Trabajo Seccional Caquetá, para el registro sindical y con ello quedó legalmente constituida, situación que fue notificada por el Ministerio del Trabajo a la Universidad de la Amazonia y el 28 de octubre de 2015 el sindicato presentó a la universidad pliego de peticiones, dando inicio a conflicto colectivo de trabajo-

2.8. Que desde el momento de creación del sindicato, sus integrantes empezaron a ser perseguidos por el ente universitario y que tal situación se agudizó con la presentación del pliego de peticiones, lo que generó presiones a los afiliados, tales como agresiones verbales por parte de compañeros de trabajo y superiores y ofrecimiento por parte de funcionarios de la Universidad, de que si renunciaban a la organización sindical, se les garantizaba contrato de trabajo para el año 2016, y de no hacerlo, no volverían a ser contratados, razón por la cual 14 miembros presentaron carta de retiro, pese a tener fuero de fundadores y circunstancial, quedando el sindicato con 30 afiliados.

2.9. Que el sindicato presentó el 6 de noviembre de 2015, ante el demandado, querella ante el Ministerio del Trabajo por la negativa de la Universidad de entrar a negociar el pliego de peticiones que había sido presentado el 28 de octubre de ese año y el 25 de noviembre de 2015, la Universidad hizo pronunciamiento de iniciación de negociaciones a partir del día siguiente 26 de noviembre de 2015.

2.10. Que los días 1, 2 y 3 de diciembre de 2015, se llevaron a cabo reuniones en el marco de la negociación colectiva y para los días 5 y 9 del mismo mes y año, se evidencia poca voluntad de negociación por parte de la Universidad, puesto que no aceptaron los puntos que generarían beneficio a los trabajadores. El 11 de diciembre de 2015, la organización sindical radicó oficio ante la Universidad, exponiendo la calidad de empleados públicos que tenía el personal de celaduría y que se incluyera dicho tema en las negociaciones, las cuales tuvieron lugar el 15 de diciembre de 2015, día en que luego del estudio del tema de estabilidad laboral y dignificación del empleo planteados en el pliego de peticiones, no hubo acuerdo pese a que el sindicato había explicado que la labor de celaduría no podía vincularse mediante contrato de trabajo a término fijo, sino que dadas las funciones desarrollados por dicho cargo, debían estar nombrados mediante relación legal y reglamentaria y gozar de estabilidad laboral, la mesa se levantó y no volvieron a realizarse negociaciones, quedando las mismas suspendidas.

2.11. Que durante los días 20 y 31 de diciembre de 2015, la Universidad procedió a retirar gran parte de los vigilantes que tenían contrato a término fijo, específicamente a los 29 afiliados a la subdirectiva SINPROSEG de Florencia, junto a los no asociados, determinación tomada pese a que los retirados tenía fuero circunstancial y algunos tenían fuero por ser directivos de la organización, concretando la persecución sindical que venía siendo objeto la organización, eliminando la posibilidad de pretender mejorar las condiciones de los celadores de la universidad, por

ello el 5 de enero de 2016, seis (6) afiliados solicitaron su retiro del sindicato a partir del 11 de noviembre de 2015, lo que demuestra que los firmantes habían sido presionados para su retiro del sindicato, so pena de volver a ser contratados en el año 2016.

2.12. Que ante estas situaciones, el 6 de enero de 2016, la organización sindical presentó queja ante el Ministerio del Trabajo, relacionada con la violación del fuero circunstancial por parte de la Universidad a los afiliados al sindicato, pues el arreglo directo no había concluido y el 11 de enero solicitaron ante el Comité Ejecutivo Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia –CUT, para que pusiera en conocimiento del Comité Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT la violación de sus derechos.

2.13. Que el demandante presentó reclamación de reintegro dada que su labor no podía haber sido contratada bajo la modalidad de contrato a término fijo, pues su relación laboral realmente era legal y reglamentaria y por ende, no podía terminarse el 31 de diciembre de 2015 y además que dada su condición de aforado, el empleador debió haber tramitado demanda de levantamiento de fuero sindical, y por no haberse solicitado la autorización para su desvinculación, su despido es ilegal, por lo que procede su reintegro, por ello el 11 de marzo de 2016 la Universidad dio respuesta a tal reclamación negando su reintegro, considerando que no era procedente el reconocimiento de calidad de empleado públicos por cuanto el contrato firmado era a término fijo y regulado por el CST y que la terminación había sido justa causa dado el vencimiento del plazo pactado y respecto al fuero alegado manifestó que no se configuraba porque la creación de la subdirectiva se efectuó respecto de una organización de industria en el sector de seguridad, que no es el mismo al que pertenece la Universidad y que el fuero sindical es una garantía no aplicable a los contratos a término fijo y, si bien la calidad de funcionarios no podía otorgarse, según pronunciamientos jurisprudenciales, a los celadores por contrato se les había cancelado la deferencia salarial y prestacional recibida por los empleados de planta.

2.14 Que, al momento del retiro del actor, devengaba \$900.000 aproximadamente y que para ese momento la Universidad no tenía ningún motivo o causa para desvincularlo por carencia de proceso disciplinario o sanciones, o hecho que configurara una falta que diera lugar a su retiro, pues lo único utilizado para el retiro fue el cumplimiento del plazo pactado en el contrato ilegalmente firmado.

3. Contestación del demandado y/o vinculados

3.1. Universidad de la Amazonia

La entidad demandada, contestó la demanda en audiencia del artículo 114 del CPT y de la SS, llevada a cabo el 20 de enero de 2017, oponiéndose a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones, admitiendo los hechos relacionados con la vinculación laboral del actor mediante contrato a término fijo y su finalización por expiración del plazo pactado previa

notificación del preaviso, la condición de miembro de la Subdirectiva Florencia del Sindicato Nacional de Profesionales de la Seguridad SINPROSEG como presidente, la inscripción de la tal subdirectiva ante el Ministerio de Trabajo, las negociaciones adelantadas respecto al pliego de peticiones elevado por el sindicato, aclarando que la mesa se levantó por parte del sindicato.

Frente a los demás hechos, admitió como parcialmente ciertos algunos, negando otros, aceptando como ciertos otros y que no le constan algunos.

Dentro de sus argumentos de defensa, la Universidad manifestó i) que es irrelevante la situación fáctica planteada para la resolución del objeto de la Litis, por cuanto no es de la naturaleza del proceso especial de reintegro por fuero sindical establecer la forma de vinculación del demandante o efectuar la declaratoria de un contrato realidad respecto de la remuneración devengada por el actor, ni determinar la naturaleza jurídica que ostentaba o debía ostentar el demandante como empleado público, y que hacerlo bajo esta naturaleza vulnera el debido proceso del demandado por cuanto este tipo de declaración corresponde a un proceso administrativo. No obstante se debate la afirmación del actor en relación con naturaleza jurídica de la universidad, en el cual equivocadamente considera que es un establecimiento público, pero que su naturaleza, de acuerdo con el Estatuto General - Acuerdo No. 062 de 2002-, que de conformidad con la Ley 60 de 1982, es una institución estatal de educación superior del orden nacional, organizado como ente universitario autónomo de carácter investigativo, docente y de proyección social, con régimen especial, vinculado al Ministerio de Educación Nacional, ii) Que de conformidad con la Corte Constitucional (Sentencia C-589 de 1997), los establecimientos públicos hacen parte del poder ejecutivo y por tanto gozan de menor autonomía, mientras que las Universidades no están supeditadas a ese poder y tienen un poder mayor de auto regulación, y en ese entendido, la Universidad tiene además de trabajadores de planta, otras formas de vinculación laboral, como el contrato de trabajo a término fijo que se dio con el actor, regido por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, sin que éste tipo de contrato le otorgue la calidad de empleado público, pues tal calidad no se define por contratos o acuerdos, sino exclusivamente por la Ley, iii) Rechazó la Universidad demandada persecución de la organización sindical, pues tal presunta persecución fue objeto de investigación administrativa adelantada por la Dirección Territorial Caquetá del Ministerio del Trabajo, que mediante auto de archivo No. 0256 del 6 de abril de 2006, al considerar que no existió ningún indicio que acredite dicha persecución, iv) Que de acuerdo a las necesidades del servicio de la Universidad, se vincularon para el año 2016 a nueve (9) vigilantes, de los cuales seis (6) están adscritos a la organización sindical, v) Que la Corte Constitucional así como la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia sobre el fuero sindical en

contratos a término fijo, han indicado que no se requiere levantamiento del fuero sindical en proceso especial, por cuanto se da es la terminación por expiración del plazo pactado, por ello la garantía foral solo ampara a estos trabajadores en vigencia del contrato y que al configurarse la expiración del plazo fijo, dicha terminación opera por ministerio de la Ley. Que en el caso de marras, se presentó terminación del vínculo laboral por vencimiento del plazo pactado, sin que le asistiera obligación a la universidad de iniciar proceso judicial de levantamiento de fuero sindical, vi) Que si algunas personas dejaron de trabajar obedeció por terminación del plazo pactado y no por actos de persecución sindical, pues todos los vigilantes dejaron de trabajar por vencimiento del plazo pactado, sin diferenciación de estar o no afiliados a la organización sindical. vii) Que en el marco de la comisión especial de tratamientos de conflictos expuesto ante la OIT, con presencia de SINPROSEG, un representante de la CUT y un representante del Ministerio del Trabajo, llevada a cabo el 3 de abril de 2016, se dejó acta de acuerdo de las partes, en cuyo numeral tercero se acordó que “el sindicato reconoce que es potestativo de la Universidad convertir o no los contratos a término fijo en contratos a término indefinido y por ello ese punto no sería ventilado una vez reiniciadas las negociaciones”. Propuso como excepciones de fondo la inexistencia del derecho reclamado, cobro de lo no debido, buena fe de la demandada y la genérica.

3.2. Sindicato Nacional de Profesionales de la Seguridad “SINPROSEG”

El Sindicato “SINPROSEG”, coadyuvó las pretensiones incoadas por el actor, destacando que los hechos en que estas se sustentan son ciertos, manifestando que existió persecución a la organización sindical y que la Universidad no tuvo en cuenta al momento de retiro del trabajador, que este era miembro activo de la Junta directiva del Sindicato y que estaba cobijado por fuero sindical y que para su desvinculación debía levantarse de manera previa esta garantía foral.

4.Sentencia de Primera Instancia

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, en audiencia de fecha **14 de enero de 2021** dictó el fallo de instancia declarando que entre Jhon Jairo Montes Martínez y la Universidad de la Amazonía existieron reiterados contratos de trabajo a término fijo, entre el 7 de febrero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015, que entre ellos no existió una relación laboral legal y reglamentaria como lo pretende el actor y absolvió a la Universidad de las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte actora.

Fundamenta la decisión el Juzgado de primera instancia, que las condiciones contractuales en la que se encontraba vinculado el demandante con la Universidad demandada, se trataba de una relación

laboral, reglada bajo la figura de contrato de trabajo a término fijo en los términos del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se indica por el *a-quo*, que en tratándose de trabajadores que desarrollan actividades propias de la función pública del Estado, como el caso contractual bajo análisis, tal situación constituye un caso muy particular, por presentarse un ente que hace parte de la estructura institucional de la educación superior y participa de manera prevalente en el orden público estatal y por consiguiente, en atención a las precisiones del artículo 104 del CPACA, le corresponde a dicha jurisdicción resolver sobre la reestructuración administrativa requerida y no es competencia de la ordinaria laboral como se ha pretendido hacer ver; como quiera que esta jurisdicción no es la indicada para corregir eventuales yerros administrativos en que incurrir las entidades públicas en el nombramiento del personal que presta el servicio de seguridad necesarias para el cumplimiento de su objeto social. Que en este caso, la terminación unilateral del contrato de trabajo tuvo lugar por el vencimiento del término pactado, decisión que se encuentra ajustada a derecho; toda vez, que esta es una causal legal contemplada en el artículo 46 del CST, que faculta al empleador para dar por terminada la relación laboral.

Agregó el Juez de primera instancia, que el despido de trabajadores que se encuentran cobijados por una relación de tipo laboral a término fijo, de conformidad con la reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en especial la sentencia 34142 de 2009, mediante la cual la Corte estableció el criterio que tratándose de contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral brindada al trabajador por fuero sindical, no puede extenderse más allá del vencimiento del término fijo pactado.

En auto del 12 de febrero de 2021, el Juzgado del conocimiento, dispuso disponer la remisión del expediente al Tribunal Superior de esta ciudad para surtir el grado jurisdiccional de consulta.

III. CONSIDERACIONES

1.Competencia

Por virtud del Art. 2º Núm. 2º de la Ley 712 de 2001, la jurisdicción ordinaria en la especialidad laboral, es la competente para dirimir las controversias sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral; es decir, que independiente de que se trate de un trabajador privado, oficial o empleado público, en propiedad o en provisionalidad, desvinculado, desmejorado o trasladado por cualquier causa, es el Juez Laboral o Civil del Circuito, según sea caso, el competente para resolver la controversia en primera instancia.

Dado que la sentencia que puso fin al proceso especial de fuero sindical en primera instancia fue dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia Caquetá, la competencia para conocer del grado jurisdiccional de consulta recae en la Sala Única de este Tribunal Superior.

2.Presupuestos procesales

Considera esta Sala que los presupuestos procesales que la doctrina y jurisprudencia reclaman para el normal desarrollo del proceso y proveer de mérito en el presente asunto se encuentran satisfechos a cabalidad, sin que se advierta causal de nulidad alguna que invalide la actuación surtida.

En ese sentido, corresponde a este órgano de decisión dilucidar si la actuación del Juzgador de Primera Instancia, se encuentra en apego a la Ley y al desarrollo que al tema le ha dado la Jurisprudencia Nacional.

3.problema jurídico

Atendiendo a la naturaleza de la demanda y dada la revisión en consulta, el asunto se centrará a determinar si el demandado estaba obligado o no a solicitar permiso judicial, previo a dar terminada la relación laboral con el demandante y en caso afirmativo verificar si cumplió con dicho requisito.

4.Marco normativo y jurisprudencial

4.1 El fuero sindical

La Constitución de 1991 en el inciso 4 artículo 39, prevé el fuero sindical como medida de protección del derecho fundamental de libertad y asociación sindical en favor de quienes son “representantes sindicales” y le reconoce todas las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión y debe ser interpretado conjuntamente con los mecanismos del derecho internacional, específicamente lo dispuesto en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo OIT-, acogidos por la Ley 50 de 1990, con la cual se busca el perfeccionamiento de los derechos forales con la menor cantidad de requisitos formales.

La Corte Constitucional en la sentencia C-381 de 2000 señaló sobre el fuero sindical lo siguiente,

“La Carta de 1991 confiere una especial jerarquía a esta figura, que ya no es una institución puramente legal, puesto que se ha convertido en un mecanismo de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. No es pues una casualidad que la misma disposición constitucional que reconoce el derecho de sindicalización, a saber el artículo 39, prevea también el fuero para los representantes sindicales, a fin de que éstos puedan cumplir sus gestiones. En efecto, sólo si los líderes de esas asociaciones gozan de protecciones especiales a su estabilidad laboral, podrán realizar libremente sus tareas en beneficio de los trabajadores, sin temor a represalias patronales. Por ello, esta Corte ha resaltado, en numerosas ocasiones, que la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el

desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos."

El Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 405, modificado por el artículo 1 del Decreto 204 de 1957, define el fuero sindical como aquella garantía del sindicato y de ciertos trabajadores sindicalizados a "*no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones laborales, ni trasladados de sus puestos de trabajo, sin que medie justa causa, previamente calificada por el Juez de trabajo*".

Por su parte, el artículo 406 del C.S.T. modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, establece que están amparados por fuero sindical: los fundadores del sindicato así como los trabajadores que luego de su fundación se afilien previo al registro sindical, caso en el cual gozarán de fuero por 2 meses, los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin exceder de 5 principales y 5 suplentes, caso en el cual el amparo se hará efectivo por el tiempo que dure su mandato y 6 meses más, así como 2 de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designe el sindicato, los cuales gozarán por el mismo término de los aforados pertenecientes a la junta directiva.

En ese sentido, cuando los empleadores tengan la intención de despedir a los trabajadores que gocen de este fuero, deben invocar una justa causa previamente calificada por el juez del trabajo y que, en caso de no cumplirse tal exigencia, es procedente la acción especial de reintegro

A su vez, el artículo 411 ibidem, establece que cuando se trata de la desvinculación laboral de trabajadores amparados por el fuero sindical, no se requiere calificación o autorización judicial, cuando se está en presencia de la terminación del contrato de trabajo por realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, figuras que comportan de acuerdo con el legislador, causas legales objetivas de terminación de la relación laboral.

Por su parte el C. P. del T. y S.S., prevé en su artículo 118:

"Demanda del trabajador. La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante".

5.El caso en concreto

De acuerdo a la demanda, la contestación y la fijación de la Litis planteada, está por fuera de discusión la constitución de la Subdirectiva Florencia del Sindicato, la existencia del conflicto colectivo, la negociación sindical, la terminación del contrato laboral y la condición de amparado del trabajador

por fuero sindical.

Ahora bien, del acervo probatorio que obra dentro del proceso, se establece:

5.1. Que la relación laboral entre Jhon Jairo Montes Martínez y la Universidad de la Amazonía estuvo regida bajo el marco de varios contratos de trabajo, todos a término fijo inferior a un año, los cuales datan del 7 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2015, periodos en los cuales el trabajador se desempeñó como celador de dicha Universidad, tal como se observa a folios 49 y 50 del cuaderno de primera instancia-

5.2. Que el último contrato laboral entre las partes se suscribió el 10 de agosto de 2015, para desarrollar el cargo de vigilante, código 410, grado 10, con asignación mensual de \$966.525 más \$74.000 auxilio de transporte, con duración de 4 meses y 21 días, cuya terminación correspondía al 31 de diciembre de 2015. (Folio 47 ibidem)

5.3. Que el 24 de noviembre de 2015 se le notificó al trabajador el preaviso de terminación del contrato laboral (folio 48 cdno 1); es decir, que la terminación de este obedeció a la expiración del plazo pactado para tales efectos, siendo evidente, que no se trata de un caso de despido del trabajador.

5.4. De los documentos obrantes a folios 61, 62, 89, 95, 97 y 136 cdno.1. se acredita la constancia de constitución de la Subdirectiva del Sindicato Nacional de Profesionales de la Seguridad – SINPROSEG, la afiliación del actor a dicha organización sindical desde el 19 de septiembre de 2015, que una vez constituida la Subdirectiva sindical, hizo parte de la junta Directiva en calidad de Presidente, que se adelantó la inscripción ante la Territorial Caquetá del Ministerio de Trabajo, que se informó de su creación a la entidad empleadora y que el actor hizo parte de la comisión negociadora.

Ahora bien, descendiendo a las pretensiones de la demanda, es pertinente recordar que la naturaleza del proceso puesto a consideración de la jurisdicción laboral, corresponde a proceso especial de acción de reintegro por fuero sindical; razón por la cual, tal como lo señaló el juez de primera instancia, no le asiste competencia a esta jurisdicción para conocer de las controversias de los actos administrativos, ni de los yerros en que incurren las entidades públicas al momento de determinar la calidad de sus empleados públicos, pues tales competencias gravitan en torno a la jurisdicción de lo contencioso administrativo, razón por la cual, esta Sala no entrará a verificar la naturaleza y calidad de empleado público que pudiere corresponderle al trabajador y con ello, no estudiará si el contrato suscrito entre la Universidad y el actor, debía obedecer a una relación legal o reglamentaria.

En este orden de ideas, se centra el estudio a determinar si el empleador debía solicitar o no, autorización judicial, previo a dar terminada la relación

laboral con el demandante y en caso afirmativo si se cumplió con ese requisito.

En este caso, debemos tener en cuenta que al tenor de lo estipulado en el artículo 411 Código Sustantivo del Trabajo, cuando se trata de la desvinculación laboral de trabajadores amparados por el fuero sindical, no se requiere calificación o autorización judicial, cuando se está en presencia de la terminación del contrato de trabajo por realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, figuras que comportan de acuerdo con el legislador, causas legales objetivas de terminación de la relación laboral.

Ahora, si bien el artículo 411 mencionado no incluye dentro del régimen de excepción allí consagrado, la terminación del contrato por expiración del plazo fijo pactado, lo que pudiera concluirse que en este tipo de eventos se requiera la calificación o autorización del juez laboral, no obstante, debe indicarse que para finiquitar el contrato de trabajo a término fijo por la expiración del plazo pactado, no se requiere justa causa, por cuanto aquella es una consecuencia de lo acordado por las partes al momento de firmar el contrato, y que frente al trabajador amparado por fuero sindical tampoco requiere dicha autorización, pues la justa causa en este caso particular, no debe ser demostrada por el empleador, en el entendido, que tal situación por expiración del plazo pactado, no es equiparable a un despido, dado que el nexo laboral se extingue por autorización legal, amén de que las partes desde el inicio de la relación contractual de carácter laboral, son conscientes de la fecha de finalización, de no ocurrir su prórroga, bien consensual, o bien legal por falta de la presentación del preaviso por parte del empleador.

Resalta la Sala que este criterio, según el cual no es necesario solicitar autorización al juez laboral para dar por terminada la relación laboral, cuando media contrato de trabajo a término fijo, por la expiración del plazo pactado, ha sido considerado de manera reiterada por la Corte Suprema de Justicia, como fruto de la razonable interpretación y aplicación de la normatividad vigente, en sentencias STL10748-215, STL12833-2019, STL12064-2020, y STL6790-2020 entre otras, donde en esta última expresó:

"En efecto, cuando las partes celebran un contrato de trabajo a término fijo, cualquiera de ellas puede terminarlo conforme a la forma prevista en la ley, y ello fue lo que aconteció en este caso, pues la empleadora envió la comunicación de finalización del vínculo laboral en los términos previstos en la legislación, de modo que no estaba obligada a requerir autorización para esa determinación.

En un caso similar, en la sentencia CSJ STL310-2020, la Corporación señaló:

Incluso, si se prescindiera de lo expuesto, el amparo tampoco tiene vocación de prosperidad, ya que no se advierte que la determinación del Tribunal sea

arbitraria o antojadiza, pues con base en la jurisprudencia y normas aplicables, así como de la apreciación razonable del acervo probatorio determinó que la relación laboral estuvo regida por un contrato a término fijo y que la terminación del mismo obedeció a la expiración del plazo pactado para tales efectos, de suerte que no se trataba de un caso de despido y, por tanto, no se requería autorización judicial”.

De modo que en este caso no se estructuró ninguno de los presupuestos en los cuales el empleador público o privado, deba solicitar autorización del Juez Laboral, previa acreditación de justa causa, para poder terminar la relación laboral del trabajador, además, que la situación presentada no corresponde a un despido, desmejora de las condiciones o traslado del trabajador, sino que obedece al finiquito de la relación laboral por expiración del plazo convenido por las partes a través del contrato laboral.

Es menester memorar, que el actor estuvo vinculado a la Universidad de la Amazonía en el marco de sendos contratos a término fijo, de los cuales el último finiquitó el 31 de diciembre de 2015, así como que mediante comunicación del 23 de noviembre de 2015 el empleador informó su intención de no prorrogar el vínculo laboral, decisión que fue notificada al trabajador el 24 de noviembre de 2015, tal como se observa a folio 48 del cuaderno de primera instancia, previsión que se ajusta a lo normado en el numeral 1º del artículo 46 del C.S.T., modificado por el artículo 3º de la Ley 50 del 90; es decir, que la terminación del contrato de trabajo ocurrió sin ninguna perturbación de legalidad.

Asimismo, advierte la Sala que se encontró acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes en contienda, regida por contratos de trabajo pactados a término fijo, que el actor gozaba de fuero sindical dada su condición de presidente de la Subdirectiva, pero que la terminación del vínculo laboral obedeció a una causa legal, la cual corresponde a la expiración del plazo fijo pactado, lo que a juicio de esta colegiatura no comporta un despido y bajo esas condiciones, resulta obvio que no había lugar a entrar a valorar la existencia de una justa causa que exija o requiera la calificación o autorización previa por parte del Juez del Trabajo de levantamiento de fuero sindical, razón por la cual, de contera, la absolución producida a favor de la enjuiciada se encuentra ajustada a derecho y por consiguiente ha de confirmarse la sentencia de primera instancia.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia - Caquetá, constituido en Sala Cuarta de Decisión, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

IV. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida el 14 de enero de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia - Caquetá, dentro del presente proceso, de conformidad con los razonamientos expuestos en esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS de segunda instancia, por estar en procedencia del grado jurisdiccional de consulta.

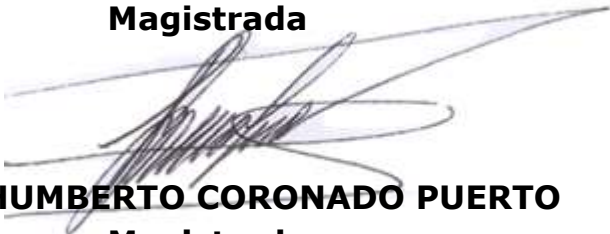
TERCERO: La presente decisión se notificará por edicto.

CUARTO: Ejecutoriada la presente decisión por secretaría, DEVUÉLVANSE las diligencias al juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE. -


MARIA CLAUDIA ISAZA RIVERA
Magistrada


DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO
Magistrada


JORGE HUMBERTO CORONADO PUERTO
Magistrado