

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO DE FUERO SINDICAL (SOLICITUD DE REINTEGRO) PROMOVIDO POR EDUARDO REYES VIVAS CONTRA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. BIC. Radicado No. 25899-31-05-002-**2022-00133**-02

Bogotá D.C., tres (3) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

Se decide el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandante contra la sentencia proferida el 18 de octubre de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran esta Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. El demandante, el 3 de mayo de 2022, mediante correo electrónico, instauró demanda especial de fuero sindical contra la demandada Alpina Productos Alimenticios S.A. BIC tendiente a que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido vigente del 1º de junio de 2018 al 4 de marzo de 2022; que fue despedido cuando gozaba de la garantía de fuero sindical dada su calidad de miembro principal del sindicato UTA, Subdirectiva Seccional Sopó; que dicho despido es ineficaz por no haberse solicitado permiso al juez laboral; y, por ende, no ha existido solución de continuidad desde la fecha del inicio del contrato de trabajo hasta que se haga efectivo el reintegro. En consecuencia, solicita se ordene a la demandada mantenerle el contrato de trabajo y *“no desmejorarlo sin justa causa debidamente comprobada ante un Juez Laboral y sin la previa autorización de esta autoridad judicial”*; se ordene su reintegro a las *“anteriores condiciones de trabajo, en la planta de Sopo manteniendo el salario actualizado para el cargo de AYUDANTE PRODUCCIÓN (...)”*; y se condene a la entidad a pagarle, a título de indemnización *“por violación al fuero sindical”, “los salarios, prestaciones legales y extralegales de la convención colectiva, desde el momento del despido*

hasta que se reintegre a su puesto de trabajo en la planta de Alpina Sopo”, las costas procesales y lo que resulte probado ultra y extra petita (PDF 02).

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que la demandada tiene su domicilio principal en el municipio de Sopó, Cundinamarca; que laboró en esa entidad en las fechas antes indicadas; no obstante, el inicio de sus labores se dio a través de la empresa temporal EXTRAS, en el cargo de ayudante producción, por más de un año; luego, fue vinculado por Alpina mediante contrato a término fijo de cuatro meses, desde el 5 de noviembre de 2019 hasta el 4 de marzo de 2020, en el mismo cargo antes aludido, al que la demandada le tenía asignado un salario mensual para el año 2022 de \$1.343.800, el que está compuesto de un básico y una parte variable; explica que la demandada prorrogó su contrato de trabajo por 3 períodos continuos de 4 meses, así: del 5 de marzo al 4 de julio de 2020, del 5 de julio al 4 de noviembre de 2020, y del 5 de noviembre de 2020 al 4 de marzo de 2021; y posteriormente, renovó *“automáticamente el contrato laboral a término fijo del señor EDUARDO REYES VIVAS, desde el 5 noviembre de 2019 hasta el 4 de marzo de 2022”*; por tanto, desempeñó el mismo cargo de ayudante de producción del 1º de junio de 2018 a la terminación del contrato que lo fue el 4 de marzo de 2022; agrega que el 22 de julio de 2021 mediante derecho de petición, solicitó a la entidad *“copia de la política de compensación que le están aplicando para el pago de su salario”*; el que le fue resuelto el 1º de septiembre siguiente, en el que le informó que *“la política de compensación aplicada corresponde a un salario básico que corresponde a \$897.400 y un variable que está sujeto al cumplimiento de los indicativos”*, por lo que radicó otro derecho de petición el 8 de septiembre de 2021 para que le entregaran copia de la referida política, y como no recibió respuesta instauró una acción de tutela, la que le fue favorable, y el juez constitucional ordenó a la empresa responder de fondo y de forma clara su petición, lo que cumplió la entidad el 10 de diciembre siguiente *“manifestando que su salario este compuesto por un salario básico mensual de \$897.400, y un salario variable mensual de \$227.300 para un salario total de \$1.124.700”, y que “su salario variable esta discriminado por un ítem de asistencia perfecta que es el 100% equivale a \$133.380, y otro ítem de accidentalidad que al cumplirse el 100% equivale a la suma de \$ 88.920”*; de otro lado, manifiesta que se afilió al Sindicato Unión Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios “UTA”, el 8 de abril de 2021; agrega que el 7 de noviembre de 2021 fue elegido como vicepresidente de la Subdirectiva Sopó

del referido sindicato, nombramiento que se notificó a la demandada el 9 de noviembre de 2021, para que se le garantizara el fuero de directivo sindical; no obstante, la entidad *“El día 27 de enero de 2022, le entregó un documento a mi poderdante que llamo (sic) preaviso de finalización de contrato. Mi poderdante fimo (sic) en desacuerdo”*; y, aun así, la empresa *“el 4 de marzo de 2022, desconoció la garantía del fuero sindical”*; finalmente, indica que entre Alpina y él existía *“un contrato a término indefinido que disimulo (sic) con varios de tipos de contratación”*.

3. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, con auto del 19 de mayo de 2022, inadmitió la demanda (PDF 04); subsanada en tiempo, mediante proveído del 23 de junio de 2022 la admitió y dispuso la notificación de la demandada, así como la vinculación de la organización sindical UTA (PDF 06).
4. Las notificaciones se surtieron así: de manera personal al sindicato, el 28 de junio de 2022 (PDF 07), y mediante correo electrónico a Alpina, el 27 de julio de ese mismo año (PDF 10).
5. Con auto del 18 de agosto de 2022, se fijó como fecha para la celebración de la audiencia de que trata el artículo 114 del CPTSS, el 9 de febrero de 2023 (PDF 11).
6. En dicha audiencia, la demandada dio contestación a la demanda con oposición a todas las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con la relación laboral mediante un contrato a término fijo de 4 meses, así como sus prórrogas, y que estuvo vigente del 5 de noviembre de 2019 al 5 de marzo de 2022; que el salario para junio de 2022 ascendía a \$1.238.100, compuesto de \$1.000.000 de salario fijo y \$238.100 de salario variable; en cuanto a los demás hechos manifestó no ser ciertos o no constarle los mismos; propuso en su defensa las excepciones previas de falta de integración del litis consorcio necesario e indebida acumulación de pretensiones. Finalmente, propuso las excepciones de mérito denominadas el permiso judicial no se requiere para la terminación del contrato a término fijo, improcedencia del reintegro, cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, prescripción, compensación y buena fe (archivo 16).

7. Seguidamente, el presidente del sindicato coadyuvó la demanda presentada por el trabajador aforado, y el juez, a su turno, tuvo por contestada la demanda. Por solicitud del apoderado del actor, el juez concedió el término de 5 días para reformar la demanda, y fijó el 27 de febrero de 2023 para la continuación de la diligencia (PDF 17).

8. El demandante procedió a reformar las pretensiones 3.1, 3.3, 3.4, 3.6 y 3.7 de la demanda y en ese orden, solicitó que se declarara que existe un contrato de trabajo a **término fijo** *“desde el 5 de noviembre de 2019 y en la fecha del despido 4 de marzo de 2022, se había prorrogado automáticamente por ministerio de la ley, por un año más”* (3.1.); que el despido del que fue objeto, el 4 de marzo de 2022, *“es injusto e ilegal porque el contrato se había renovado automáticamente, por no dar el preaviso con treinta (30) días de anticipación y además es ineficaz por no haber solicitado autorización del juez laboral”* (3.3.); y que la demandada *“es responsable de las obligaciones que emanan de la firma de la convención colectiva 2012-2015”* (3.4.); como consecuencia, solicita se ordene a la entidad mantenerle el contrato laboral a término fijo *“y no desmejorarlo sin justa causa debidamente comprobada ante un Juez Laboral”* (3.6.); se ordene el reintegro laboral a sus anteriores condiciones de trabajo, *“manteniendo el salario actualizado de acuerdo al ARTICULO PRIMERO -SALARIO MINIMO de la convención colectiva de trabajo 2012-2015 actualmente vigente”* (3.7.) (PDF 18). Por tanto, se dejaron incólumes las pretensiones 3.2, 3.5, 3.8, 3.9 y 3.10 de la demanda inicial, relativas a su condición de aforado para la fecha de la terminación del vínculo laboral, la no existencia de solución de continuidad desde el inicio del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro, y la condena por salarios, prestaciones legales y extralegales, costas y lo que se pruebe ultra y extra petita. De otro lado, solicitó la *“supresión”* de los hechos 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, relacionados con el inicio del contrato desde el 1º de junio de 2018, a través de la temporal Extras, y los servicios que prestó en el cargo de ayudante de producción para esta temporal; y en su lugar, manifestó que se vinculó con la demandada *“mediante contrato a término fijo por cuatro meses”,* vigente del 5 de noviembre de 2019 al 4 de marzo de 2020; que desempeñó el cargo de ayudante de producción, y por ende, no es *“personal de manejo y confianza como lo manifiesta la demandada en el contrato que suscribió”*; que dicho convenio se renovó por 3 períodos consecutivos del 5 de marzo al 4 de julio de 2020, del 5 de julio al 4 de noviembre de 2020 y del 5 de noviembre de 2020 al 4 de marzo de 2021, y luego lo renovó por un año del 5 de marzo de

2021 al 4 de marzo de 2022; informa que el 9 de febrero de 2022 la líder de talento y el analista de talento le entregaron “un documento con el asunto “preaviso finalización de contrato” (...), faltándole 24 días antes de la finalización del contrato”, y por ende, su contrato se prorrogó automáticamente del 5 de marzo de 2022 al 4 de marzo de 2023; sin embargo, fue despedido el 4 de marzo de 2022, a pesar de no haberse dado el preaviso antes de los 30 días exigidos en la ley, y además, pasando por alto que gozaba de fuero sindical, por lo que en ese sentido, su contrato se ha venido prorrogando “por un año, desde el 4 de marzo hasta el 5 de marzo del año siguiente, es decir mientras se resuelve la presente litis” (PDF 18).

9. En audiencia del 27 de febrero de 2023, el juez tuvo por reformada la demanda; la accionada, a su turno, dio respuesta; en la misma se opuso a sus pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el contrato de trabajo a término fijo, sus prórrogas y los extremos temporales; respecto a los demás hechos manifestó que el contrato a término fijo no se renovó del 5 de marzo de 2022 en adelante, sino que finalizó el 4 de ese mes y año; señala que la notificación del preaviso de no renovación del contrato data del 27 de enero de 2022 y se notificó al actor al día siguiente, y como se opuso a firmar el recibido, la empresa le insiste el 4 de febrero de ese año para que firmara la comunicación y como se negó a firmar, se dejaron las respectivas constancias de entrega, y el 9 de febrero se entregó la comunicación en la oficina de talento humano; agrega que el demandante el 4 de febrero de 2022 presentó una carta en la que señala que recibió esa comunicación dicho día, por lo que con la misma desvirtúa su dicho de haberla recibido tan solo el 9 de ese mes y año; e indica que no tenía la obligación de solicitar permiso al juez de trabajo para terminar el contrato; de otra parte, desistió de la excepción previa de falta de integración del litisconsorcio necesario, y modificó la excepción de inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones por cuanto en dicha reforma se incluye **la pretensión 3.4** en la que se solicita se declare que la empresa demandada es responsable de las obligaciones que emanan de la firma de la Convención Colectiva 2012-2015 (archivo 20).

10. El juez tuvo por contestada la reforma a la demanda, aceptó el desistimiento de la excepción de falta de integración del litisconsorcio necesario y al momento de resolver la excepción previa de ineptitud de la demanda la declaró probada, y le concedió al actor el término de 5 días para

que la corrigiera (PDF 21); por lo que el demandante modificó sus pretensiones y solicitó se declarara la existencia de un contrato laboral a término fijo desde el 5 de noviembre de 2019 y que para la fecha del despido 4 de marzo de 2022, se encontraba vigente (3.1.); que goza de fuero sindical (3.2.); y que el despido del que fue objeto *"es injusto e ilegal porque el contrato se había renovado automáticamente, por dar el preaviso con veinte nueve (29) días de anticipación y además es ineficaz por no haber solicitado autorización del juez laboral"* (3.3.); en consecuencia, solicitó se ordenara su reintegro laboral (3.4.), y se condenara a título de indemnización, por violación al fuero sindical, al pago las prestaciones legales y extralegales establecidos en la convención colectiva, (3.5.), salarios (3.6.), cotizaciones al sistema de seguridad social (3.7.), indexación (3.8.), costas (3.9.) y lo ultra y extra petita (3.10.). En cuanto a los hechos, reiteró los contenidos en la demanda y su reforma; no obstante, manifestó que Alpina, el 4 de febrero de 2022, le entregó un preaviso de fecha 27 de enero de ese año, por lo que al haberse entregado con 29 días previos a la finalización del contrato a término fijo, el mismo se renovó por un año más (PDF 22).

11. No obstante, el juzgado con auto del 22 de junio de 2023 rechazó la demanda porque, a su juicio, no cumplía los requisitos del artículo 25 A del CPTSS (PDF 23); tal proveído fue objeto de recurso de apelación por la parte actora (PDF 24), y este Tribunal mediante providencia del 24 de agosto de 2023 revocó la decisión del juez y le ordenó dar continuidad al proceso.

12. Con auto del 22 de septiembre de 2023, el juzgado dispuso obedecer y cumplir lo resuelto, señalando el 6 de octubre de 2023 para continuar la audiencia del artículo 114 del CPTSS (PDF 30), fecha en la que Alpina dio contestación a la última reforma de la demanda, en la que reitera que entre el 27 y el 28 de enero de 2022 se comunicó al actor la no prórroga del contrato, no obstante, como este se negó a firmar en señal de recibido, el 4 de febrero siguiente se intentó nuevamente la entrega de la comunicación, dejándose la constancia correspondiente por el testigo presencial Cristhian Javier Amado, y el 9 siguiente se radicó en la oficina de talento humano, y reiteró, en lo demás, lo expuesto en sus contestaciones anteriores; el juez a su turno la tuvo por contestada, fijó el litigio, decretó pruebas, seguidamente practicó los interrogatorios de parte y los testimonios de los señores Luis

Carlos Tinjacá y Carlos Arturo Ruíz Sierra, cerró el debate probatorio y recibió los alegatos de conclusión; de otro lado, el juez fijó el 13 de octubre de 2023 para dictar fallo (PDF 34).

13. El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca en sentencia proferida el 18 de octubre de 2023 declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo desde 5 de noviembre de 2019 hasta el 4 de marzo de 2022; declaró probadas las excepciones “*de permiso judicial no se requiere para la terminación de contrato a término fijo e improcedencia del reintegro*” propuestas por la demandada; absolvió a Alpina de las pretensiones de la demanda; condenó en costas al demandante, tasándose las agencias en derecho en la suma de \$300.000 (PDF 38).

14. Contra la anterior decisión la apoderada del demandante interpuso recurso de apelación en el que manifestó: “*en el presente proceso quedó demostrado con la documental aportada por la parte demandante y la demandada, las cuales fueron decretadas ya por el juzgado, que entre las partes existió efectivamente el contrato de trabajo a término fijo desde el 5 de noviembre de 2019 hasta el 4 de marzo de 2022, como también quedó probado el fuero que ostentaba mi mandante en el momento del despido, esto es, el 4 de marzo de 2022; ahora, la teoría de la parte demandante (sic) se fundamenta por tener el mandante un contrato a término fijo en el cual no era necesario por parte del despacho la autorización del juez laboral para autorizar el despido, como además que nunca existió tampoco un despido sino que se terminó el contrato por término pactado para la terminación de un contrato a término fijo. Si bien es cierto lo que se menciona en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo donde habla de la terminación del contrato, en el literal c) por expiración del plazo pactado, pero como mi poderdante en ese momento ostentaba el fuero sindical como tal de la Subdirectiva Sopo del Sindicato UTA, cosa que también quedó acreditada dentro de este proceso, el artículo 61 anteriormente descrito, se debe armonizar junto con el artículo 411 del CST, artículo que también se mencionó dentro del fallo correspondiente, pero se le dio una connotación totalmente distinta, este literalmente dice de la siguiente manera: “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”, entonces, resumiendo, cuando el artículo 411 del CST, según el cual procede la terminación del contrato sin previa calificación judicial de los trabajadores sindicalizados con fuero cuando medie contrato de obra o labor o contratos accidentales o transitorios, es decir, que el legislador previó que en los contratos de trabajo a término fijo en el cual el trabajador cumple el fuero sindical, sí es necesario que el empleador*

inicie el proceso del levantamiento de fuero, atendiendo que mi poderdante está amparado por la figura del fuero sindical en concordancia con lo mencionado en el artículo 406 del CST, situación que en el presente caso no se ha reconocido por la empresa durante todas las etapas procesales; la empresa Alpina si consideraba que no quería continuar con el contrato laboral con mi poderdante debió entonces iniciar la acción pertinente consagrada en los artículos 113 y subsiguientes del CST (sic); como sustento, y ya verificando lo pertinente, se puede ver ya lo señalado en el artículo 53 de la Constitución, los Convenios 87 y 98 de la OIT, donde hacen parte de la legislación interna y reconocen la libertad sindical, la salvaguarda también del derecho a la sindicalización y establecen las garantías sin distinción para todos los trabajadores, con la salvedad excepcional para quienes integran la fuerza pública. Así, de alguna manera ese procedimiento judicial previo para calificar sobre la continuidad de la protección foral es determinante para el cumplimiento de la gestión que se otorga a los representantes de los trabajadores, que es lo que protege el precepto 39 superior, de manera que debe ser el juez el que determine si efectivamente las causas que originaron el contrato desaparecieron, o si por el contrario, pues esto es lo que garantiza la existencia de autonomía de la organización sindical. Atendiendo en lo relacionado anteriormente y según los argumentos así el despacho dispuso para obtener este fallo en contra, se tiene que decir lo siguiente, y es lo relacionado con el agotamiento del procedimiento previo en los contratos a término fijo o por obra o labor o accidentales, o transitorios, la Corte ya ha mencionado también algunas decisiones que se debieron tener en cuenta en el momento del fallo proferido; estas decisiones son las sentencias C-029 de 2004, C-203 de 2004, T-205 de 2004, T-253 de 2005, T-323 de 2005, T-30 de 2005 y T-1108 de 2005, a donde se ha sostenido que en todos los casos de estabilidad laboral reforzada como los de salud, embarazo y los de fuero sindical por el principio de no discriminación, se hace necesario que el juez califique el motivo, independientemente de la razón de terminación por vencimiento del término o culminación de obra o labor, para precaver eventuales maniobras tendientes a erosionar el derecho de la asociación sindical; eso también está vinculado a los principios pro homine y pro libertatis y favori libertatis, en tanto preserva el individuo, y de otra la organización sindical, de allí que no sea posible de brindarle garantías como la que implica la calificación sobre las verdaderas motivaciones del despido, máxime cuando recaban, existe un derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores aforados, independientemente de que se encuentren vinculados por contratos a término fijo, pues, como lo señaló ya la sentencia C-026 de 1998, el solo vencimiento del plazo pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato, pues por virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formas de que trata el artículo 53 superior, implica determinar más allá de lo señalado por las partes, si efectivamente el objeto del contrato subsiste y de ser así, la motivación del empleador es justa o se cimenta en una actuación simplemente discriminatoria; se remite también al contenido de la sentencia T-449 del 2010, para destacar que el fuero sindical otorga una estabilidad laboral reforzada que implica que cualquier

terminación se presume discriminatoria y por ello, es por lo que se debe de operar la calificación judicial; desde la expedición de la sentencia C-728 de 1998 ha indicado sobre la necesidad de salvaguardar el fuero sindical y por ello es por lo que han establecido herramientas para invadir el retiro del trabajo sin autorización del juez. Asimismo, la sentencia C-263 del 2019 habla del mismo tema y precisa lo siguiente: Como cuestión previa la Sala Plena, antes de definir de fondo, constató que los cargos de inconstitucionalidad carecían de (i) certeza; (ii) suficiencia y (iii) especificidad. Refirió que las acusaciones giran en torno a determinar que, en todos los contratos temporales, incluidos los celebrados a término fijo, no se debe surtir el proceso de autorización por parte del juez del trabajo para el levantamiento del fuero sindical. Sin embargo, a juicio de la Corte, la disposición solo se refiere a los contratos de obra o labor y a los accidentales o transitorios, pero nada dice en relación con los contratos a término fijo, que es una categoría distinta y que no se encuentra incluida en el artículo 411 demandado, por lo que carecen de certeza; ahora, frente al contrato a término fijo, el cual la empresa demandada alega que el 27 de enero de 2022 le pasó a mi mandante la carta de no prórroga donde aparece la firma con una fecha posterior, fecha que determina cuándo recibió dicha carta, que es el 24 (sic) de febrero de 2022; ateniéndose su inconformidad, el despacho erra en crear hipótesis que no pudo corroborar en ningún momento, pues el análisis que se le da a la declaración del demandante no verifica o no da ninguna conclusión de que recibió esa misma carta el 27 enero, por lo contrario, se verificaron los límites de notificación que tenía la demandada para la no prórroga del contrato, límites que no fueron respetados, por el contrario, lo que sí verificamos es la existencia de la actividad sindical continua y como consecuencia de la misma, la percepción que tiene la empresa a sus empleados sindicalizados. Ahora, si bien se puede decir también que dentro de la oportunidad procesal pertinente, la empresa demandada llamó a quien aparece como testigo dentro de la carta, puntualmente, la señora Lina María Iguarán, testigo presencial de los hechos, que sin embargo la empresa demandada desistió de dicho testigo, y corroboró sobre la inconformidad que siempre planteó el aquí demandante al notificarle de manera extemporánea el documento que lo despidió, figura que se ha entendido por el modo y las circunstancias de la finalización de su contrato; recordemos que aquí sí prevalece la realidad sobre las formas y que en ningún momento se verificó esto dentro del fallo proferido por parte del despacho; atendiendo las respuestas a las que dio las preguntas en donde se fijaron (sic) la litis, podemos verificar lo siguiente, y es que en el punto primero, sí entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 5 de noviembre de 2019 hasta el 4 de marzo de 2022, el mismo fue verificado por este despacho; se pudo verificar a través de las pruebas testimoniales, y hasta las pruebas documentales, y lo mismo refirió en el mismo proceso; si el segundo punto, si al momento del despido el demandante gozaba de fuero sindical, se pudo verificar también por este despacho, se corroboró por medio de las pruebas documentales que fueron referidas dentro de este mismo fallo y que fueron allegadas dentro del proceso; y en caso afirmativo, si hay lugar al reintegro del demandante en el cargo que este se desempeñaba o a otro de igual o mejores condiciones, no se

le asiste razón al despacho al negar esta situación, porque como ya se había verificado en los puntos anteriores, existía un contrato de trabajo, existía un contrato de trabajo en consonancia al artículo 411, en donde no se lo podía aplicar solamente el hecho de que no se podía verificar la aplicación de un artículo 411 donde no habla de esta categoría de contratos a término fijo, donde la Corte ya ha hablado acerca de este tema, y donde lo que se tendría que dar efectivamente sería el reintegro del aquí demandante con las condiciones señaladas por parte de este proceso; de esta manera, atendiendo los lineamientos que debió seguir la empresa demandada al no querer continuar con los servicios del señor Eduardo Reyes, debió hacerlo en los términos correspondientes y fijarse realmente las fechas que fueron entregadas y fueron recibidas por parte de la empresa demandada. Por tal motivo, es menester del Tribunal Superior de Cundinamarca, Sala laboral, estudiar el caso de manera minuciosa, imparcial, y con el sustento jurídico que dentro de cada etapa procesal se ha venido mencionando por parte esta apoderada, pues el derecho al cual mi mandante refiere este fallo, fue contrario y totalmente adverso y el mismo va en contra de lineamientos jurídicos importantes; precedentes que da connotación a los límites de la jurisdicción y su aplicabilidad, sin tachar obviamente la autonomía del mismo despacho, es la percepción de manera objetiva de los hechos de discusión que no permiten premiar a las empresas demandadas por conductas contrarias a los derechos de asociación sindical y conceptos también aplicables dentro del contrato de trabajo que, como ya se mencionaron dentro de las sentencias establecidas, verifican realmente el alcance que se tiene para estos casos; de esa manera entonces, dejo argumentado mi recurso de apelación para que el Tribunal Superior de Cundinamarca se sirva a revocar el fallo proferido por este despacho.”

15. Recibido el expediente digital en esta Corporación, el mismo se asignó al suscrito mediante acta de reparto del 23 de octubre de 2023.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente al momento de interponer y sustentar su recurso de apelación ante la juez, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico principal por resolver es determinar si al haberse demostrado la existencia del contrato de trabajo a término fijo entre las partes, así como la condición de aforado del actor, a la demandada le basta

invocar el vencimiento del plazo y el surtimiento obligatorio y oportuno de los preavisos para legitimar su decisión rescisoria, o si, por el contrario, las partes quedan con la posibilidad de demostrar que tras la apariencia de una extinción legal del contrato subyacen razones de discriminación y conductas violatorias del derecho de asociación sindical. Resuelto lo anterior, deberá establecerse si hay lugar al reintegro laboral.

El juez de primera instancia al exponer sus argumentos en la sentencia de primera instancia, en lo que interesa al recurso, consideró que el contrato de trabajo a término fijo del actor terminó el 4 de marzo de 2022; que el trabajador gozaba de fuero sindical en la medida que era el vicepresidente de la Subdirectiva de Sopó del Sindicato UTA, como da cuenta la certificación expedida por la oficina de archivo sindical del Ministerio del Trabajo, la comunicación enviada por el sindicato a la demandada y las demás pruebas documentales obrantes en el expediente; agrega que en atención a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en sentencia T-162 de 2009 y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en radicación 34142 del 25 de marzo de 2009, el contrato de trabajo a término fijo finaliza por ministerio de la ley y por ende no se requiere autorización para terminar el contrato del trabajador del amparado con fuero sindical, pues no puede extenderse más allá de la finalización del plazo fijo pactado, ya que no se trata de un despido sino de una terminación que se produce por los modos establecidos legalmente, como ocurre en este caso, máxime cuando la entidad comunicó al trabajador la no prórroga del contrato, con lo que se entiende que dio aplicación a las formas legales de finalización del contrato, como lo es la expiración del plazo fijo pactado; mencionó que en este juicio únicamente correspondía estudiar si la empresa estaba o no obligada a solicitar la autorización para la terminación del contrato, y por ende establecer si la comunicación de la no renovación del contrato se dio de manera extemporánea corresponde a un tema que debe ser tramitado dentro de un proceso ordinario, en el que se solicite la correspondiente indemnización por despido sin justa causa, por lo que en ese sentido, en este juicio no podía pronunciarse respecto a este último aspecto. Así las cosas, concluyó que no era necesario que la demandada solicitara permiso al juez laboral para comunicar la no prórroga del contrato de trabajo a término fijo y, por ende, no había lugar al reintegro.

Es de precisar que dentro de este asunto no es objeto de discusión la existencia

de la relación laboral entre las partes intervinientes, como tampoco sus extremos temporales, ni que el contrato de trabajo existente entre el demandante y Alpina era uno a término fijo de 4 meses, del 5 de noviembre de 2019 al 4 de marzo de 2020, y se prorrogó del 5 de marzo al 4 de julio de 2020, del 5 de julio al 4 de noviembre de 2020 y del 5 de noviembre de 2020 al 4 de marzo de 2021, y luego se renovó por un año, del 5 de marzo de 2021 al 4 de marzo de 2022; de otra parte, las partes no discuten que el actor ostentaba fuero sindical dada su calidad de miembro activo de la junta directiva del sindicato UTA, Subdirectiva Sopó; así también lo determinó el juez de primera instancia y se desprende de los documentos aportados al expediente digital (pág. 50-59 PDF 02).

Frente al fuero sindical aducido por el demandante conviene recordar que el artículo 405 del CST lo define como aquella garantía de la 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.

A su turno, el artículo 406 del CST enlista las personas que están amparados de tal beneficio, y en sus literales a) y c), incluye a “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;” y “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. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.” Además, en el parágrafo 2º del artículo referido establece que “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”.

De otro lado, el artículo 408 *ibídem*, señala que el juez negará el permiso que hubiere solicitado el empleador para despedir a un trabajador amparado con fuero sindical, o para desmejorarlo o trasladarlo, sino se comprueba la existencia de una justa causa. Por su parte, el artículo 410 *ídem* establece cuáles son las justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, como lo son: a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días, y b) Las causales enumeradas en los

artículos 62 y 63 del CST para dar por terminado el contrato.

Además, el artículo 411 de la misma norma preceptúa que 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.

Con base en las anteriores normas, pasa la Sala a analizar el problema planteado, siendo plenamente consciente de la complejidad del asunto y que sobre el mismo se han pronunciado las Altas Cortes del país, y que no desconoce que en lo posible sería deseable un nivel de seguridad jurídica que, a partir de la previsibilidad de las decisiones judiciales, de certeza a los sujetos laborales de las conductas permitidas y de las vedadas en materia de terminaciones del contrato de trabajadores aforados.

En ese contexto, una primera precisión que debe hacerse es que a partir de la Constitución de 1991 el fuero sindical – que hasta ese momento había tenido un rango meramente legal – pasó a tener una dimensión Constitucional al reconocer a los representantes sindicales *"el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión"*, como reza el artículo 39 de la C.P.

En segundo lugar, no puede perderse de vista que en los eventos que contempló el legislador para proceder a la terminación del contrato laboral de los trabajadores aforados sin solicitar el permiso judicial, en ningún momento se incluyó el supuesto de los contratos a término fijo.

Sobre ese puntual aspecto este Tribunal en sentencia emitida el 10 de febrero de 2012, dentro del proceso de fuero sindical radicado No. 25269-31-03-002-**2011-00033**-01, suscrita por dos magistrados que aún la integran y una magistrada diferente a la actual, indicó lo siguiente:

"De todas formas aun aceptando que el contrato terminó por vencimiento del plazo pactado y que el preaviso de no renovación se dio de forma oportuna, cabe expresar que con el mismo se violó la protección foral pues si bien aquella forma de terminación no equivale a un despido e (sic) sentido estricto, las normas reguladoras del fuero sindical no excusan al empleador de solicitar el correspondiente permiso cuando se trata de contratos a término fijo. Así se desprende del artículo 411 del C. S. del T., que reza. "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”. Nótese que la norma no se refiere a los casos de terminación del contrato de trabajo por vencimiento del término pactado, sin que pueda sostenerse que se trata de una omisión legislativa, pues es claro que para la fecha de expedición de la disposición ya existía el contrato de trabajo a término fijo, de modo que si el legislador extraordinario hubiera querido excluir también este evento de la autorización judicial, así lo habría consagrado expresamente. No puede perderse de vista que los artículos 412 y 413 ibídem también consagran eventos en que no se requiere intervención judicial, lo que refuerza el criterio de que las excepciones deben ser expresas. Cabe agregar que la citada disposición consagra unas excepciones a una regla general, y por lo mismo su interpretación debe ser restrictiva, sin que se pueda ampliar su alcance a supuestos no previstos en ella.

Es cierto, de otro lado, que el artículo 405 del CST define el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores de “no ser despedidos” y que el artículo 118 del CPTSS establece la posibilidad de reintegro del trabajador amparado por el fuero sindical “que hubiere sido despedido”, de donde podría entenderse que el fuero sindical solamente protege frente a despidos, pero no a cuando el contrato termina por una causa legal como es el vencimiento del término. Y si se advirtiera que tales normas resultan contrapuestas a los previsto en el artículo 411 del CST, la antinomia se resolvería necesariamente echando mano del principio de favorabilidad elevando hoy a norma superior tal como lo contempla el artículo 53 de la Constitución Nacional.

Aprovecha el Tribunal la oportunidad para hacer algunas precisiones sobre su posición anterior acerca de la forma de terminar los contratos a término fijo de los trabajadores protegidos por fuero sindical, pues la demandada asevera que esta Corporación de manera reiterada ha sostenido que cuando el contrato a término fijo se da por terminado por vencimiento del término, no es necesario obtener la autorización judicial, para así proceder a su terminación con respecto de los trabajadores aforados. En verdad, la afirmación del apelante no se acomoda a la realidad, porque la posición que él le atribuye al Tribunal es apenas el criterio de uno de sus magistrados, como se desprende de las aclaraciones de voto de la sentencia dictada el 16 de septiembre de 2010 dentro del proceso 2010 - 00162 en el proceso de levantamiento de fuero sindical de la ahora demandada contra el hoy demandante, en la cual no se autorizó la terminación del contrato, pero por razones diferentes a las alegadas por la recurrente, pues en esa oportunidad se consideró por uno de los magistrados que en definitiva el trabajador no gozaba de fuero sindical en ese momento, mientras que el otro magistrado estimó que para terminar el contrato de trabajo del trabajador aforado se hacía necesario la autorización judicial pero para que esta se produjera era menester que se sustentara en algunas de las causales señaladas en la ley para autorizar la terminación del contrato y se recalca que el vencimiento del término no era uno de esos motivos. Por consiguiente, la posición del Tribunal no puede derivarse de la tesis de uno de sus magistrados, sino de la totalidad de sus integrantes y hecha la anterior evocación es evidente que la interpretación del Tribunal a la cuestión de marras dista bastante de lo dicho por el actor, tan es así que en el proceso de fuero sindical (acción de reintegro) adelantado por Carmen Fuentes Araque contra la aquí demandada, en la sentencia de segunda instancia proferida el 25 de agosto de 2011 el tribunal explicó que no se produce una afectación al derecho de fuero sindical cuando la decisión de terminación del contrato de trabajo es anterior a la afiliación de la trabajadora al sindicato o su designación en algún cargo directivo, y fue por estas razones que consideró que no había lugar a la protección foral pero no por el vencimiento del término del contrato que alegó la empresa. En todo caso, cualquier posición que en el pasado se haya sostenido y que concuerde con la señalada por la apelante, queda rectificadas a partir de este momento y con el presente pronunciamiento.

Finalmente considera el tribunal también necesario hacer unas precisiones sobre el hecho de no haber autorizado el despido en el proceso anterior de la empresa contra el señor Luis Eduardo Guzmán Quevedo y disponer ahora su reintegro por haber sido despedido o su

contrato terminado sin orden judicial, lo que denotaría a simple vista y desde una lectura superficial una contradicción inexcusable. Pero no hay tal porque las circunstancias históricas y fácticas en que se produjo el primer proceso, son diferentes de las existentes cuando se produjo la terminación del contrato de trabajo del actor, y estudiadas detenidamente tales circunstancias es evidente que las decisiones antes que contradictorias resultan plenamente compatibles y acordes con el orden jurídico, aunque cabe agregar que la terminación del plazo pactado no es un motivo suficiente ni legal para terminar el contrato de trabajo a término fijo de un trabajador aforado”.

Criterio que reitera en esta oportunidad la mayoría de la Sala, con algunas precisiones necesarias, por cuanto en realidad no pueden equipararse los demás eventos a que se refiere de manera expresa el citado artículo 411 del CST con la contratación a término fijo, pues entre ambos eventos existe una diferencia sustantiva, y es que en esta última el contrato “*es renovable indefinidamente*”, según señala el artículo 46 del CST, evento que no se configura en las hipótesis de duración por la obra o labor contratada (en la que una vez concluida desaparece la materia del trabajo y es explicable que no se requiera permiso judicial en estos casos), o el trabajo accidental, ocasional o transitorio, cuyos contornos temporales están perfectamente delimitados en el artículo 6º *ídem*, sin que este caso exista la reconducción automática.

Es cierto que al analizar las razones legales para el levantamiento del fuero sindical previstas en el artículo 410 *ibidem*, no se encuentra la del vencimiento del término pactado como una de ellas, ni esta última situación puede equipararse a los motivos consagrados en dicha norma, pues claramente se trata de eventos diferentes. Pero a la luz de la teoría del abuso del derecho, y esa es una de las precisiones que es menester hacer ahora, es posible examinar, incluso es obligatorio hacerlo, si la causal invocada corresponde en verdad a una causal objetiva o tras esta se esconde o parapeta un acto de discriminación sindical.

No desconoce la mayoría del Tribunal que la Corte Constitucional, entre otras, en sentencias T-1334 de 2001 y T-162 de 2009, y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias de 25 de marzo de 2009, radicado 34.142, STL9153 de 2014, SL6231 de 2016 y SL228 de 2023, entre otras, han sostenido que la terminación del contrato de trabajo a término fijo de un trabajador aforado, con invocación de finalización del término pactado y demostración del preaviso en el tiempo exigido, no requiere calificación judicial; no obstante, estima la mayoría que aceptarlo así, sin efectuar ningún análisis de la verdadera intención del empleador en aras de examinar si en realidad medió

una causal objetiva para finalizar el vínculo laboral del trabajador, como antes se mencionó, entraña una discriminación al derecho de asociación sindical, en tanto impediría o disuadiría a las bases sindicales de elegir como directivos a personas con contrato a término fijo, pues corren el riesgo de quedarse sin este directivo si la empresa opta por terminarle el contrato en el vencimiento de una de las prórrogas. Lo anterior es más grave en un sistema como el colombiano, en que con la figura de las “*renovaciones indefinidas*”, ya señaladas, se puede asistir a contratos a término fijo perpetuos, o existente por toda la vida laboral de un trabajador, sin que el contrato pierda esa condición. Claro está que en contraposición a lo anterior también podría aducirse que imponer la autorización judicial para terminar el contrato a término fijo de un trabajador con fuero sindical, implica cercenar la facultad patronal de dar por terminado ese contrato, pero es claro que en este caso no se habla de una amputación de la potestad, sino someterla a un proceso de revisión judicial, dentro de la cual pueda demostrar la objetividad de la medida.

De todos modos, en la solución de esos dilemas, debe echarse mano a la prevalencia de los principios y criterios rectores previstos tanto en las disposiciones Constitucionales, como en las normas internacionales, en especial los Convenios 87 y 98 de la OIT, frente a las decisiones del empleador, por lo que, independientemente de que el contrato de trabajo sea a término fijo, y que puede terminarse con base en una causa legal, deben prevalecer los anteriores derechos y en ese orden, verificarse la verdadera intención del empleador para finalizar el contrato de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, pues no puede darse a esa facultad un uso indebido para ocultar el propósito discriminatorio del empleador en contra de la garantía foral. Incluso, en este contexto, la Corte Constitucional en sentencia T-477 de 2016, concluyó en el caso allí analizado, que el empleador hizo un uso indebido de la facultad que la ley le otorga para no renovar los contratos pactados a término fijo con los accionantes, con el firme propósito de afectar la existencia del sindicato, y por esa vía, desconocer el derecho fundamental de libertad de asociación sindical, en tanto el empleador no justificó razonadamente cuáles fueron los parámetros de ponderación que tuvo en cuenta para mantener el vínculo laboral de los trabajadores no sindicalizados y desvincular a los afiliados al sindicato, incluidos los directivos sindicales. Obviamente tal caso fue un evento extremo, en el que la intención real del patrono era fácilmente detectable, pero se trae a colación

para señalar que no es una verdad axiomática que en todos los casos en que se termina un contrato de trabajo de trabajadores con fuero sindical, la labor judicial debe limitarse a establecer el vínculo a término definido, la tramitación oportuna de los preavisos, y a partir de solo esas constataciones concluir que dicha terminación no es revisable judicialmente.

Es más en la sentencia C-263 de 2019 aludida por la abogada recurrente, en la que se demandó el aparte *«por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio»* contenido en el citado artículo 411 del CST, aunque se advierte que la Corte se declaró inhibida para fallar de fondo por ineptitud de la demanda, por no cumplirse los presupuestos esenciales de una acción de inconstitucionalidad, estos son: certeza, suficiencia y especificidad, sí mencionó que *«a juicio de la Corte, la disposición solo se refiere a los contratos de obra o labor y a los accidentales o transitorios, pero nada dice en relación con los contratos a término fijo, que es una categoría distinta y que no se encuentra incluida en el artículo 411 demandado»*, por lo que puede concluirse que para la Corte dicha norma, que consagra algunos eventos en los que no se requiere autorización del juez para terminar los vínculos laborales de trabajadores sindicalizados, no incluye a los vinculados bajo la modalidad de contrato a término fijo, con lo que implícitamente introduce un elemento novedoso a su criterio plasmado en sentencias T-1334 de 2001 y T-162 de 2009 en las que citó como ejemplo precisamente el contrato a término fijo como uno de los supuestos establecidos en el artículo 411 del CST y que por ende no requería de autorización judicial para proceder a la finalización del vínculo laboral, en cuyas decisiones había mencionado: *“Para el caso de los trabajadores vinculados por contrato de trabajo, los artículos 410 y 411 ibídem se ocupan de señalar cuándo existe justa causa para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero y en qué eventos expresamente puede despedirse al trabajador cobijado por el fuero sindical sin que sea necesaria la calificación judicial previa, vr. gr., cuando el contrato es a término fijo o para la realización de determinada labor”*.

De modo que para la mayoría del Tribunal, en el presente caso no bastaba la invocación del simple vencimiento del plazo acordado, sino que era menester acreditar que las causas que dieron origen al contrato de trabajo desaparecieron, como verbigracia ocurre en los casos de estabilidad laboral por fuero de salud; o bien otro motivo que permita vislumbrar que no es posible dar continuidad a la relación laboral, o incluso, verificar si dicha decisión del empleador no es

utilizada para producir una afectación al derecho de sindicalización, o que esa terminación de la relación laboral no se produjo por la afiliación del trabajador a un sindicato o por su nombramiento en la junta directiva sindical.

En estos eventos entonces considera la Sala que debe tenerse en cuenta también recientes enfoque dados por la jurisprudencia laboral, que aportan luces para resolver casos concretos y que pueden, mutatis mutandis, tomarse como parámetros en casos similares. En ese orden es pertinente traer a colación el criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en tratándose de fuero de salud, al considerar que la expiración del plazo pactado de los contratos a término fijo, aunque es un modo legal de terminación del vínculo, no puede entenderse como una causal objetiva para finalizar los contratos de los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada, si no se demuestra la extinción de las causas que le dieron origen al contrato o que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues si ello no se acredita por parte del empleador, se presume que la decisión de no renovar el contrato estuvo revestida de una conducta discriminatoria (sentencia SL2586-2020, reiterada, entre otras, en SL711-2021, SL2260-2021 y SL3559-2021).

Así mismo, entiende la mayoría de la Sala que además de los eventos en que no se requiere intervención judicial, consagrados expresamente en la ley, vale decir, los contenidos en los artículos 411, 412 y 413 del CST, la única hipótesis en la que el empleador queda exonerado de solicitar la autorización del juez para terminar el contrato de un trabajador aforado o que la decisión es inmune al control judicial es cuando la fundamentación para finalizar el vínculo no proviene de la mera voluntad de aquel.

Cabe tener presente que la Corte Constitucional en sentencia C-033 de 2021, determinó que la garantía del fuero sindical admite, desde el punto de vista constitucional, excepciones y restricciones legítimas, a partir de dos criterios, el primero, *“vinculado a la finalidad misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato. A partir de este criterio es posible excluir de dicha garantía a quienes, por sus funciones, representen al empleador, como es el caso de los servidores públicos que ejercen jurisdicción, autoridad civil o política o dirección administrativa.*

Este criterio teleológico es el que explica, igualmente, que en tratándose de situaciones o circunstancias objetivas de terminación de la relación laboral o de empleo público, al no tratarse de verdaderas decisiones provenientes de la voluntad del empleador, no se requiera el levantamiento del fuero sindical, considerando que, en tales hipótesis, de naturaleza objetiva, no es necesario precaver un acto patronal de persecución sindical. Finalmente, este mismo criterio es el que explica que no sea necesario obtener la decisión judicial previa de desafuero, cuando la relación laboral termine por mutuo acuerdo o la desvinculación sea consecuencia de una sentencia judicial, como lo prevé el artículo 411 del CST o, en el caso de la declaratoria de ilegalidad de la huelga, al tratarse de una decisión confiada a la Sala Laboral del Tribunal Superior correspondiente, de acuerdo con el artículo 129 A del Código Procesal Laboral. En todos estos casos, las excepciones a la carga de obtener previamente el levantamiento del fuero sindical se explican debido a que, ninguna de ellas, coincide con una decisión que proviene de la voluntad del empleador, por lo que no se desconoce la teleología de esta garantía constitucional” (Subraya la Sala).

Y aunque es cierto que la Corte en dicha sentencia indica como segundo criterio el relativo a “*la naturaleza del vínculo laboral o de empleo público que ejerce el aforado y que resulta incompatible con la estabilidad laboral reforzada que se deriva del fuero sindical. Se trata de vínculos de empleo en los que, quien labora bajo tales modalidades conoce, de manera anticipada, que su relación laboral o de empleo público no tiene vocación de permanencia. Es el caso de los contratos por obra o labor, de trabajo accidental, ocasional o transitorio, así como de los empleos públicos en provisionalidad. En estos casos, la terminación de la relación laboral o de empleo público por las razones ligadas a la naturaleza de tal relación es, en sí misma, una justa causa, que no requiere calificación judicial, al ser la consecuencia misma de la naturaleza de la relación*”, lo cierto es que hace referencia en general, a los casos contenidos en el artículo 411 del CST, sin mencionar específicamente al contrato de trabajo a término fijo; además, resalta la Corte que se trata de vínculos laborales en los que las partes conocen de manera anticipada, que su relación laboral o de empleo público **no tiene vocación de permanencia**, circunstancia que no puede predicarse de manera inexorable de los contratos a término fijo ya que esa permanencia se da en la medida en que las partes pueden renovarlos sucesiva e indefinidamente en el tiempo y, en consecuencia, la relación laboral no se interrumpe sino que se surte sin solución de continuidad.

Ahora, en cuanto a las sentencias invocadas por la accionante, conviene precisar que una vez consultado en el sistema de relatoría de la Corte Constitucional, no se encontraron resultados frente a los radicados C-029 de 2004, C-203 de 2004 y T-205 de 2004; y si bien se encontró la sentencia T-030 de 2005, la misma analiza

otro tema que difiere al fuero sindical, vale decir, uno relacionado con la dilación de actuaciones judiciales al interior de un proceso ordinario laboral; y en cuanto a los radicados T-253 de 2005, T-323 de 2005 y T-1108 de 2005, no resultan aplicables al caso concreto en tanto en esos asuntos se analiza la obligación del empleador de solicitar permiso al juez del trabajo para despedir a los trabajadores amparados con fuero sindical en tratándose «*de procesos de reestructuración o liquidación*», y de la obligación de reintegrar al trabajador aforado aunque la entidad se encuentre «*en proceso de liquidación*», lo que difiere del caso aquí analizado, por lo que no serán objeto de estudio.

Así las cosas, y frente al caso concreto, la Sala observa que la única razón que brindó la entidad para terminar el contrato del trabajador aforado aquí demandante, fue la expiración del plazo pactado, que, como ampliamente se explicó, si bien constituye una causa legal de terminación del contrato, no puede considerarse por sí sola como objetiva, ni incontrovertible o intocable.

Además, no se advierte que la empresa empleadora se haya preocupado en demostrar las razones objetivas para finalizar el vínculo contractual del demandante, pues, de un lado, no probó que las causas que dieron origen al contrato de trabajo desaparecieron o que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido, incluso, de lo referido por el representante legal al absolver el interrogatorio de parte se desprende que el cargo de ayudante de producción que ejerció el actor, subsiste en la actualidad, y así también se corrobora con la certificación expedida por Alpina el 5 de julio de 2022, en la que señala que para ese cargo “*quien ingrese a la compañía a partir de la fecha, devengara un salario fijo mensual de \$1.000.000 más un variable de 238.100*”, por lo que esa dable colegir que las funciones que realizaba el actor en vigencia de su contrato de trabajo, en el cargo de ayudante de producción, hacen parte de una necesidad de la empresa y por ende, se siguen ejecutando al interior de la entidad. De otra parte, la demandada tampoco manifestó algún motivo que justificara la decisión por la cual no era posible continuar con la relación laboral, ni demostró algún hecho o circunstancia de tipo disciplinario en la que hubiese incurrido el trabajador y que pudiera constituir la razón para terminar el contrato laboral.

Aunado a lo anterior, otro punto que resulta de gran importancia en el caso

concreto es que, según se desprende de las pruebas recaudadas, el trabajador realizaba un buen desempeño en su actividad laboral como quiera que ejerció el cargo de ayudante de producción al interior de la empresa Alpina no solo desde que fue contratado por esta última sino con anterioridad, ya que su vinculación inicial para prestar los servicios en ese mismo cargo dentro de la empresa Alpina se dio por intermedio de la Temporal Extras S.A., desde el 1º de junio de 2018 (págs. 32-34 PDF 02); luego, fue contratado directamente por Alpina mediante un contrato de trabajo a término fijo que suscribieron las partes, lo era por una duración de 4 meses, y en ese orden, se ejecutó entre el 5 de noviembre de 2019 al 4 de marzo de 2020; posteriormente se prorrogó en 3 períodos iguales y sucesivos, así: del 5 de marzo al 4 de julio de 2020, del 5 de julio al 4 de noviembre de 2020 y del 5 de noviembre de 2020 al 4 de marzo de 2021, y finalmente se renovó por un año, del 5 de marzo de 2021 al 4 de marzo de 2022; por lo que el actor prestó esas actividades en el mismo cargo por casi 4 años; y según se observa, en vigencia de la última prórroga, el demandante se afilió a la organización sindical UTA, lo que hizo el 8 de abril de 2021, y en acta de cambio parcial de la Subdirectiva Sopo de fecha 7 de noviembre de 2021, fue nombrado como directivo sindical en el cargo de fiscal, designación que se comunicó a la empresa demandada el 9 de noviembre de 2021 (pág. 50-59 PDF 02); por lo que puede colegirse razonadamente que dicha afiliación al sindicato y nombramiento como directivo sindical, influyó en la decisión del empleador para no renovar el contrato del demandante que, dicho sea de paso, finalizaba unos meses después, sin que, se reitera, se invocara o se demostrara que las causas que dieron origen al contrato desaparecieron, o que no era posible continuar con la relación laboral, o que por necesidades de la empresa ya no se requería dicho cargo, que en verdad obedecía a una necesidad temporal.

En consecuencia, las anteriores circunstancias dejan entrever que la empresa empleadora hizo un uso indebido de la facultad que la ley le otorga para no renovar el contrato a término fijo pactado con el demandante; por lo que es dable concluir que la terminación del contrato de trabajo del actor es discriminatoria, y con base en el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, se tiene que esa terminación de la relación laboral se produjo no solo por la afiliación del trabajador al Sindicato UTA, sino por su nombramiento en la junta directiva de la Subdirectiva Sopo que se había materializado 3 meses antes de la decisión del empleador de no prorrogar el contrato; por tanto, se colige

que Alpina no tenía otro propósito que desconocer la garantía foral que gozaba el demandante y por esa vía, producir una afectación al derecho de sindicalización.

En ese orden de ideas, no queda otro camino a la Sala que revocar la decisión del juez de primera instancia, y en ese sentido, declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo del demandante que se materializó el 4 de marzo de 2022, máxime cuando en este caso no se configura la excepción de prescripción propuesta por la demandada, como quiera que la demanda se presentó el 3 de mayo de 2022 (PDF 01), y la notificación de la entidad se materializó el 27 de julio de ese mismo año (PDF 10), esto es, dentro del término establecido en el artículo 94 del CGP.

Así las cosas, se dispondrá el reintegro del demandante en el cargo que venía desempeñando o a otro de igual categoría y salario, sin solución de continuidad; y a título de indemnización, se condenará a la demandada a pagar al actor los salarios dejados de percibir, con sus respectivos reajustes, así como el pago de las prestaciones sociales legales y extralegales a que tenga derecho el trabajador causados desde la fecha de terminación del vínculo hasta que se haga efectivo su reintegro, junto con su indexación, como bien lo dispone el artículo 408 del CST, en concordancia con lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia C-201 de 2002, en tanto tal indemnización debe ser integral, *“de acuerdo con lo que se logre probar en cada caso, lo cual incluye, además del pago de los salarios no devengados, con sus reajustes y prestaciones, cualquier otro valor dejado de percibir o pagado por el trabajador, como consecuencia directa del despido injusto. Siendo entendido, además, que la reparación integral incorpora la correspondiente indexación”*; así como también, se condenará a la demandada a pagar los correspondientes aportes a la seguridad social durante el mismo tiempo.

Para tal efecto, se tomará como base el salario que devengada el trabajador al momento de la finalización del vínculo laboral, que según las pruebas recaudadas dentro del expediente corresponde a la suma mensual de \$1.122.648, compuesto de un salario básico de \$897.400 y un variable de \$225.248 (pág. 13 PDF 15), el que a partir de del mes de junio de 2022, asciende a la suma mensual de \$1.238.100, como lo certificó la empresa Alpina en la certificación

obrante en el folio 27 del archivo PDF 15, y así lo acepta en su escrito de contestación de demanda.

Es de aclarar que no hay lugar a ordenar el pago del salario pretendido por la parte demandante, de \$1.343.800 para el año 2022, pues no se demostró que ese fuera el salario que percibiera al momento de la terminación del vínculo laboral.

Así queda resuelto el recurso de apelación.

Costas en ambas instancias a cargo de la demandada y a favor del actor, conforme lo establece el numeral 4º del artículo 365 del CST. Por agencias en derecho de esta instancia se fija la suma equivalente a 2 SMLMV.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 18 de octubre de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso especial de fuero sindical promovido por EDUARDO REYES VIVAS contra ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. BIC., en cuanto absolvió a la demandada de las súplicas de la demanda, en su lugar, se ordena el reintegro del demandante en el cargo que venía desempeñando o a otro de igual categoría y salario, sin solución de continuidad; y a título de indemnización, se condena a la demandada a pagar al actor los salarios, con sus respectivos reajustes, las prestaciones sociales legales y extralegales a que tenga derecho el trabajador, junto con su indexación, y los aportes a la seguridad social, causados desde la fecha de terminación del vínculo hasta que se haga efectivo su reintegro. Para tal efecto, se tomará como base el salario mensual de \$1.122.648 entre febrero a mayo de 2022, y a partir de junio de 2022 la suma mensual de \$1.238.100, conforme lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Costas en ambas instancias a cargo de la demandada y a favor del actor, conforme lo establece el numeral 4º del artículo 365 del CST. Por agencias en derecho de esta instancia se fija la suma equivalente a 2 SMLMV.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Con salvamento de voto

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrado Ponente: EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Expediente No. 25899 31 05 002 2022 00133 02

Eduardo Reyes Vivas vs. Alpina Productos Alimenticios

Bogotá D. C., tres (03) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

Salvamento parcial de voto

Con el debido y acostumbrado respeto, me aparto de la decisión tomada por la mayoría de la Sala, al considerar que frente a la modalidad del contrato a término fijo prevalece el fuero sindical.

En este aspecto considero que la terminación del contrato de trabajo a término fijo de una persona que goce de fuero sindical, por el cumplimiento del plazo pactado, habiéndose acreditado el respectivo preaviso, no se extiende más allá del término contractual, por tratarse de una causal objetiva.

La suscrita magistrada en Sala mayoritaria, con salvamento de voto del ponente en este asunto, en sentencia de 2 de diciembre de 2021 proferida en el radicado 25899 31 05 002 2019 00080 02, expuso: *“de cara a la garantía foral de los trabajadores, en tratándose de contratos a término fijo, La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencias con radicado 34142 de 25 de marzo de 2009 y STL 9153 de 9 de julio de 2014 radicado 36858 consideró que en esta modalidad contractual, 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, por ejemplo, con el fenecimiento de la relación laboral por cumplir el plazo, que, por consenso acordaron las partes”*

Incluso en la decisión mayoritaria se hace alusión a otros proveídos proferidos no solo por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sede de tutela y de casación, sino también por la Corte constitucional, las cuales siendo innecesario



transcribir sus radicados, todas ellas y las analizadas en el fallo referenciado, dan cuenta de lo dicho, las que respaldan de manera uniforme y pacífica el criterio de la suscrita, quien las acoge y comparte.

Por consiguiente, pese a que se quiera hacer ver otras circunstancias por las cuales se da la protección foral alegada, si bien se respetan, no las comparto, de acuerdo con los precedentes de nuestro organismo de cierre como tribunal de casación y en sede de tutela, criterio compartido por la Corte Constitucional.

En esos términos, con todo respeto, dejo plasmado mi salvamento de voto.


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

Fecha ut supra