



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

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 002 2019 00080 02

Samuel de Jesús Rico Ceballos vs. Empresa de Servicios Públicos de Chía EMSERCHÍA.

Bogotá D.C., dos (2) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

Resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por la parte demandante, contra la sentencia proferida el 23 de noviembre de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso especial de fuero sindical (acción de reintegro) de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se procede a dictar la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Samuel de Jesús Rico Ceballos, mediante apoderado judicial, promovió proceso especial de fuero sindical -acción de reintegro-, contra la Empresa de Servicios Públicos de Chía EMSERCHÍA, con el fin de que se declare que lo despidió violando la garantía de fuero sindical, en consecuencia, solicita el reintegro al cargo que venía desempeñando o a otro de igual o superior categoría y remuneración, junto con el pago indexado de salarios, prestaciones legales y extralegales y demás emolumentos laborales dejados de percibir desde el día de su despido y hasta que se haga efectivo su reintegro; indemnización integral del art. 16 de la Ley 446 de 1998, intereses y costas del proceso.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que celebró contrato de trabajo con la demandada el 1° de julio de 2010 para prestar sus servicios como operario, devengando como último salario la suma de \$1.479.716; agrega que se encuentra afiliado al Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado - SUNET y hace parte de la comisión estatutaria de quejas y reclamos.

Relata que el 31 de diciembre de 2018 fue despedido, sin que mediara autorización de un juez laboral, y a pesar que solicitó su reintegro la pasiva no accedió a su pedimento, lo que le ha generado perjuicios inmateriales por la angustia, congoja, dolor, afectación de sus derechos fundamentales a la libertad sindical, entre otros aspectos; refiere que, al momento de expiración del plazo contractual pactado, subsistían las causas que dieron origen a su vinculación.

2. Respuesta a la demanda. La empresa demandada se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, aceptó la relación laboral, pero adujo que: *“no es cierto que haya una violación de una garantía supra legal del fuero sindical dado que la jurisprudencia al respecto tal como lo demostrare posteriormente señala que en los contratos a término fijo esa garantía laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo pactado, de ahí que no se requiere autorización judicial para dar por terminado un nexo contractual en consecuencia no existe violación a dicha garantía...”*

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó carencia absoluta de causa e inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

3. El Sindicato SUNET no efectuó pronunciamiento alguno, pero coadyuvó la demanda presentada por el actor, porque se le vulneró su derecho al fuero sindical.

4. Sentencia de primera instancia.

La Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra y condenó al demandante en costas.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

5. Recurso de apelación. Inconformes con la decisión, el demandante y el sindicato SUNET, presentaron recurso de apelación, el que fue sustentado por la apoderada judicial de ambos, en los siguientes términos:

« Interpongo recurso de apelación a fin de que el superior revoque en su totalidad el fallo y acceda a las pretensiones de la demanda, toda vez que se equivoca el juzgado al considerar que basta que exista un plazo fijo pactado para terminar el contrato de un trabajador aforado, no podemos dejar de lado y no se podía dejar de estudiar que aquí se trató de un **despido encubierto bajo el cumplimiento de un plazo fijo pactado** y de paso violarle el fuero sindical que este trabajador tenía es lo que se vino manifestando y se sostuvo durante toda la audiencia y en la misma demanda como de una manera cínica el demandante (sic) o EMSERCHIA sencillamente acude a decir que el plazo fijo pactado venció y sencillamente no se lo vamos a renovar cuando este trabajador tenía absolutamente todo el derecho de ser renovado su contrato, uno porque gozaba del fuero sindical, dos porque conforme a la jurisprudencia que se citó en la sentencia C-016 del 98 y ha sido reiterada, dice y es muy clara que mientras subsista la materia de trabajo y el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral que con rango de norma superior consagró el constituyente a favor de los trabajadores, así entonces dejó de analizar el juzgado que la materia del trabajo, es decir, la recolección de la basura aún subsiste, la labor que desempeñaba el señor Samuel Rico en EMSERCHIA aún subsiste, permanece; por otro lado que, el señor Samuel Rico cumplió a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, en ninguna parte, ni la demandada demostró que el señor Samuel Rico hubiera sido objeto de llamado de atención o mal calificado o cómo lo manifestó la testigo que por parte de EMSERCHIA rindió su testimonio cuando le hice la pregunta si era la costumbre digámoslo así o era lo habitual que cuando se terminaba el plazo de un contrato inmediatamente se retiraba al trabajador y se contrataba otro, ella dijo que no, que sencillamente si la persona no cumplía se le hacían unas evaluaciones, si la persona no cumplía a satisfacción, entonces se le fijaban o pedían que tratara de cumplir y si no entonces se le terminaba el contrato pero esto no sucedió con el señor Samuel Rico; por otra parte el despacho dejó de observar que el señor Samuel Rico efectivamente tenía un fuero sindical por cuánto él era miembro de la comisión estatutaria de reclamos, esto conforme al artículo 406 del CST modificada por la Ley 584 de 2000 del Código Sustantivo de Trabajo, nos define que tienen garantía, en este caso, no todos los miembros de la directiva pero por lo menos si los miembros de la comisión de reclamos, y en este caso el señor Samuel Rico hacia parte de esa comisión, así entonces que gozaba de fuero, y por lo tanto tenía derecho a que se le renovara su contrato amparado en ese fuero, no debía ser despedido, máxime cuando no existía una justa causa porque es que no existe una justa causa, entonces es por demás de bulto que aquí la justa causa fue haber sido pertenecer al sindicato, máxime si está en la junta directiva de esta manera ha sido política como lo manifestó el señor Carlos que de 19 trabajadores que se afiliaron en 2018 hoy solo en la empresa permanece 1, entonces eso no es algo que deba dejarse de lado y olvidarse, es algo que una política sistemática de la empresa para violarle los derechos no solo a los trabajadores afiliados, sino al mismo sindicato los está exterminando de



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

una manera encubierta bajo la modalidad de que se termina el contrato y no se lo renovamos, toda persona que esté afiliada al sindicato sencillamente a la fecha de vencimiento de plazo no se le renueva su contrato que es lo que sucedió con este caso, desconoció el juzgado que EMSERCHIA violó la Constitución, la jurisprudencia y las normas supra constitucionales cuando se le viola el derecho al trabajador al fuero, porque EMSERCHIA actuó de manera arbitraria basada sencillamente en que el contrato del demandante fue celebrado a término fijo desconociendo que tenía el deber de prorrogarlo por cuánto al tiempo de la expiración, del plazo inicialmente pactado subsistía, y aún subsiste y subsistirá por siempre, porque mientras exista EMSERCHIA existirá la recolección y mientras exista la humanidad existirá la recolección de basura de lo contrario se generaría una crisis ambiental y de salubridad desastrosa, entonces se tiene que la materia de trabajo subsiste y la causa que los originaron, entonces sabiendo que el trabajador cumplía sus obligaciones máxime que cuando la garantía foral sindical jamás está supeditada a la forma o modalidad del contrato de trabajo por tener un amparo supra constitucional, esto lo manifestó Julissa que existía aún y además eso es un hecho notorio, las causas que le dieron origen al trabajo en decir la recolección de la basura, así entonces que no es cierto que basta con el cumplimiento del plazo fijo pactado; igual también ahí en el instante termine el fuero sindical, es totalmente lo contrario, al existir un fuero sindical y estamos ante un contrato con un plazo fijo pactado, pero no es cualquier contrato, sino que sus funciones se mantienen en el tiempo, es obligación de la entidad renovarle el contrato por cuanto que, no hay razón alguna para desconocerle los derechos de trabajador y por ende del sindicato porque al desvincular a una persona de una persona máxime si es de la junta directiva, sencillamente el sindicato ya va a quedar sin ese miembro de su junta directiva, así entonces que espero y pido al superior que revoque esta sentencia en su totalidad y se haga un efectivo análisis no solo constitucional sino convencional y que se tenga en cuenta las leyes y las jurisprudencias más favorables que al respecto se hayan hecho en este caso, están todas en la demanda, todas estas sentencias en que la Corte así lo indica, por lo tanto dejo en estos términos el recurso de apelación...».

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Determinar, con apego al principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTYSS, y por cuestiones de método, lo siguiente: i) ¿Es viable mantener la garantía del fuero sindical de los trabajadores oficiales, a pesar que los contratos de trabajo hayan culminado por la expiración del plazo presuntivo de la relación laboral; debe solicitarse permiso para despedirlos?; en caso afirmativo ii) ¿Hay lugar a ordenar reinstalar al demandante al cargo que venía desempeñando o a uno de superior jerarquía, junto con sus consecuencias?

7. Resolución al (os) problema (s) jurídico (s):

De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

8. Fundamentos normativos y jurisprudenciales. Arts. 405 del CST., 113 y 117 del CPTYSS, 32 a 42, 48 del D. 2127 de 1945 compilado por el D. 1083 de 2015; CSJ SL sentencia radicado 34142 de 25 de marzo de 2009 y STL9153 de 9 de julio de 2014 radicado 36858.

Consideraciones

Conforme al artículo 405 del Estatuto Sustantivo Laboral, reformado por el artículo 1° del Decreto 204 de 1957, es de la esencia del fuero sindical que ningún trabajador amparado por esta garantía sea despedido, o desmejorado en sus condiciones laborales, ni sea trasladado sin la previa autorización que otorgue un juez laboral dentro de un proceso especial, en los términos de los artículos 113 a 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, como garantía del ejercicio del derecho de asociación sindical que, como se sabe, busca que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer su función para la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados, y de los trabajadores de una empresa, sector, gremio, o rama de actividad económica.

En la acción de reintegro, considera la Sala que el juez únicamente debe analizar (i) si el empleador estaba obligado a solicitar el permiso judicial para, en caso afirmativo, (ii) verificar si cumplió o no dicho requisito.

Para resolver sobre la petición de reintegro del demandante, vale decir que no está en discusión que el actor gozaba de la garantía de fuero sindical, por ser miembro de la comisión estatutaria de reclamos del sindicato SUNET, como lo consideró la juzgadora en la parte motiva de la sentencia de primer grado, por lo que no le asiste razón a la apelante, al decir que desconoció tal aspecto; además, así aparece demostrado en el proceso, toda vez que el sindicato SUNET le informó a la demandada que el actor ostentaba la calidad de aforado, como se evidencia en el informativo elaborado por la organización sindical y recibido por la pasiva el 22 de octubre de 2018 (fl. 38 archivo 01 del expediente digital); tampoco se debate que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 1° de julio de 2010 (fls. 33 a 35 ib) a término “fijo” a 6 meses hasta el 31 de diciembre de 2018 (fl. 40 ib.), que



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

fue prorrogado hasta esta última fecha; de igual forma es incuestionable que ostentó la calidad de trabajador oficial.

Por su parte, en la apelación del demandante se insiste en que el fuero sindical se debe preservar sin importar la modalidad temporal de la relación laboral, máxime cuando persisten las circunstancias que dieron lugar a su vinculación contractual; así las cosas, corresponde a la Sala verificar si esos argumentos son acertados de cara a las normas y jurisprudencia laboral que rige en la materia.

En el caso bajo estudio, como el demandante es trabajador oficial, se deben analizar las disposiciones previstas en los artículos 37 a 42 del Decreto 2127 de 1945 compilado en el Decreto 1083 de 2015, en donde se rescata que el contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no puede exceder de 2 años, aunque si es renovable indefinidamente; respecto al vínculo contractual por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se presume pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales; en cuanto a las prórrogas para uno u otro caso, se dice que el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continua prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses.

En este asunto, a pesar que el contrato suscrito entre las partes se denominó a termino "fijo" a 6 meses, no existen constancias de las prórrogas por escrito, por lo que, para todos los efectos se entiende prorrogado por tiempo indefinido por periodos de seis meses, conforme se establece en la norma en cita, sin que tal aspecto amerite mayor discusión.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Ahora, la empresa demandada mediante misiva de terminación de contrato de fecha 26 de noviembre de 2018, aportada por el actor (fl. 40 archivo 01 del expediente digital), le comunicó que su contrato de trabajo no se prorrogaría o renovarían y que por lo tanto culminaba el 31 de diciembre siguiente, tal como en efecto ocurrió.

Y es que si se tiene en cuenta que la relación laboral entre las partes inició el 1º de julio de 2010 y su término era por 6 meses, este periodo inicialmente finalizaba el 31 de diciembre de 2010, pero como se mantuvo, se prorrogó hasta el 30 de junio de 2011, luego hasta 31 de diciembre de 2011, posteriormente hasta 30 de junio de 2012, continuó hasta el 31 de diciembre de 2012 y así sucesivamente hasta el 31 de diciembre de 2018, cuando terminó esa relación contractual de manera definitiva.

Justamente, de cara a la garantía foral de los trabajadores, en tratándose de contratos a término fijo, en donde por analogía puede incluirse al plazo presuntivo de 6 meses del contrato a término indefinido de los trabajadores oficiales, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia radicado 34142 de 25 de marzo de 2009 y STL9153 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, o como en este caso, por cumplir un término dispuesto por el legislador para que el trabajador oficial preste por un tiempo determinado sus servicios.

De acuerdo con lo dicho, considera la Sala que no le asiste razón a la parte demandante en sostener que el fuero sindical debe prevalecer en cualquier modalidad contractual, toda vez que la terminación del contrato por causa legal, en este caso por expiración del plazo pactado o presuntivo (art. 48 D. 2127 de 1945), ya sea para el contrato a término fijo o indefinido de los trabajadores oficiales, no es equiparable a un despido injusto, que es precisamente lo que se quiere evitar con



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

la garantía del fuero sindical; por lo tanto al cumplirse el periodo de 6 meses, ya sea porque se acordó por ese tiempo, ora porque el contrato se desarrolló en el plazo presuntivo, lo que proviene, se insiste, es una terminación legal del contrato de trabajo, y hasta ese último momento el trabajador goza de la garantía foral, no más allá de esa circunstancia temporal en donde cesa la prestación del servicio del servidor público.

Dando alcance a lo que antecede, el Tribunal considera que para este caso específico EMSERCHÍA no estaba obligada a solicitar permiso para terminar la relación laboral del actor, por la sencilla razón analizada en precedencia, que el vínculo contractual entre las partes finiquitó por una causa legal, que no se asimila a un despido, y en esa medida entendiendo que el fuero sindical del señor Rico Ceballos perduró hasta el 31 de diciembre de 2018, momento en que se termina el contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado, no era viable sostener la garantía foral más allá de esa fecha, siendo que al ser un trabajador oficial, su vínculo estaba atado al plazo presuntivo de la norma laboral ya referida; y como quiera que se le informó con suficiente antelación que el contrato culminaría en una fecha específica, este no se mantuvo en el tiempo, recalcando que el fuero sindical en los contratos por cumplimiento de plazos es inversamente proporcional a la vigencia de estos últimos.

Por sustracción de la materia no se hace necesario analizar los demás puntos de inconformidad propuestos por el apelante, en razón a que los argumentos expuestos por la Sala resultan sólidos y contundentes, además que se da respuesta completa y concreta al problema jurídico planteado en párrafos que anteceden.

Así las cosas, no queda otro camino que confirmar la sentencia apelada.

Conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, las costas de esta instancia quedan a cargo de la parte demandante por perder su recurso. En su liquidación, inclúyase la suma de 1 SMLMV por concepto de agencias en derecho.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Primero: Confirmar la sentencia apelada, acorde con lo considerado.

Segundo: Condenar en costas a la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho en esta instancia, la suma de 1 SMLMV

Tercero: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo

Notifíquese esta decisión por edicto.


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado
(Con Salvamento de voto)


JOSE ALEJANDRO TORRES GARCÍA
Magistrado