

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

SALVAMENTO DE VOTO

PROCESO FUERO SINDICAL PROMOVIDO – ACCIÓN DE REINTEGRO-PROMOVIDO POR SAMUEL DE JESÚS RICO CEBALLOS CONTRA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA EMSERCHÍA. Radicación No. 25899-31-05-002-**2019-00080**-02.

Con el respeto que me merece la opinión de lo resuelto por la mayoría, me permito exponer las razones de mi discrepancia.

Este Tribunal, conformado por magistrados diferentes a los que actúan hoy, salvo el suscrito, en sentencia de fecha diez (10) de febrero de dos mil doce (2012), dentro del radicado 25269-31-03-002-2011-00033-01, correspondiente al proceso de fuero sindical promovido por LUÍS EDUARDO GUZMÁN QUEVEDO contra AGUAS DEL OCCIDENTE CUNDINAMARQUÉS, ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO, ASEO Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS E.O.A.C. E.S.P, dijo 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 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.>>

No desconozco que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias de 25 de marzo de 2009, radicado 34.142; y SL 6231 de 2016, radicado 42.219, entre otras, ha 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, pero, a mi juicio, esa tesis abre un boquete gigante y 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*", se puede asistir a contratos a término fijo perpetuos, o existente por toda la vida laboral de un trabajador. Obviamente la tesis que propongo tiene como inconveniente que con la elección de un trabajador a término fijo como directivo se persiga evitar su desvinculación por el vencimiento del plazo y asegurarle una mayor estabilidad, pero es preferible eso a dejar en mano de las empresas el futuro de las organizaciones sindicales o establecer una especie de *capitis deminutio* sobre los trabajadores de término fijo, en cuanto a sus derechos sindicales.

Lo anterior es mucho más grave en lo que tiene que ver con trabajadores oficiales, cuyo contrato está regido por el llamado "*plazo presuntivo*", lo que significa que el destino del fuero sindical está en manos del respectivo empleador.

En los anteriores términos dejo sentado mi disentimiento.

Con todo respeto.



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado

Fecha ut supra