REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL MANIZALES
SALA LABORAL

RAD: 16452 (2019-00222-01)
DEMANDANTES: Mauricio Marulanda Quintero
Juan Camilo Tabares Casas
Diego Hernando Grajales Grajales
Otoniel López Ríos
José Albeiro Sánchez Rivera
Héctor de Jesús Tangarife Saldarriaga
Jhon James Henao Álzate
Ramón Quintero Díaz
Iván Valencia García
Luis Alberto López Osorio
Robirio Antonio Zapata
DEMANDADOS: CHEC S.A. E.S.P.
Diego Tamayo Serna
Sindicato REDES
LLAMADO EN GARANTÍA: CONFIANZA S.A.

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA DORIAN ÁLVAREZ

MANIZALES, NUEVE (9) DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTE (2020)

Objeto.

Resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante frente a la sentencia de primera instancia proferida el día 9 de octubre de 2020 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, dentro del presente proceso especial de fuero sindical (acción de reintegro) incoado por los señores Mauricio Marulanda Quintero, Juan Camilo Tabares Casas, Diego Hernando Grajales Grajales, Otoniel López Ríos, José Albeiro Sánchez Rivera, Héctor de Jesús Tangarife Saldarriaga, Jhon James Henao Álzate, Ramón Quintero Díaz, Iván Valencia García, Luis Alberto López Osorio y Robirio Antonio Zapata en contra de la Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. E.S.P. y Diego Tamayo Serna.

Previa deliberación de los Magistrados que integran la Sala y de conformidad con el acta de discusión Nro. 154, acordaron la siguiente providencia:

1.1 Antecedentes relevantes

Como pretensiones declarativas pretenden los demandantes (i) que estando vigentes los contratos de trabajo decidieron ejercer el derecho fundamental de asociación sindical, en forma libre y voluntaria mediante su afiliación al Sindicato Red de Empleados de la Energía y los Servicios Públicos Domiciliarios- REDES, (ii) que fueron designados miembros de la Junta Directiva de la Subdirectiva Seccional Chinchiná de SINDIREDES, con excepción del señor Mauricio Marulanda Quintero, quien fue nombrado como integrante de la Comisión Estatutaria de Reclamos frente a su contratante señor Diego Tamayo Serna, (iii) que la anterior condición, le dio a todos y cada uno de los trabajadores fuero sindical y (iv) que a pesar de ello, fueron despedidos, sin justa causa comprobada y sin autorización previa del juez laboral, por lo anterior, (v) los despidos son ineficaces, debiendo ser reintegrados en las mismas o mejores condiciones laborales, que tenían en el momento de su desvinculación.

En consecuencia, se solicita condenar en forma solidaria a la CHEC S.A. E.S.P. y al señor Diego Tamayo Serna a (i) reintegrarlos al mismo cargo que venían desempeñando el día de su despido o a uno de igual o superior categoría, con las mismas o mejores condiciones de trabajo que tenían en ese momento, (ii) reconocer los salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema integral de seguridad social y los demás derechos legales y extralegales inherentes al contrato de trabajo, dejados de recibir y percibir, (iii) sobre cada obligaciones mensual vencida y no cancelada oportunamente, pagar el IPC o ajuste de valor; subsidiariamente, pagar intereses moratorios (folios 561 a 563).

Como sustento de lo anterior, expusieron lo siguiente: que entre los demandados existe desde hace más de una década diversos lazos contractuales que han implicado la vinculación de numerosos trabajadores durante ese mismo período de tiempo; que para la ejecución de los compromisos que se adquieren a través de esos contratos, el señor Diego Tamayo Serna contrata a los trabajadores que la CHEC S.A. E.S.P. le solicita con el objeto de desarrollar su trabajo diario; que un grupo de trabajadores dependientes de los contratos comerciales celebrados entre

los demandados, por primera vez, decidió ejercer el derecho fundamental de asociación sindical, mediante su afiliación al Sindicato Red de Empleados de la Energía y los Servicios Públicos Domiciliarios- "REDES"; que esa fue la principal motivación para que todos los trabajadores sindicalizados fueran despedidos, mediante el uso indebido de una figura denominada "no prórroga" de los contratos de trabajo; que el último cargo ejercido por todos y cada uno de los accionantes al servicio de la CHEC S.A. E.S.P. ha sido específicamente en la cadena de generación de plantas mayores y menores, y eventualmente en Termodorada; que en plena coincidencia con la afiliación de los trabajadores contratistas a SINDIREDES, la parte demandada tomó la decisión de no prorrogar los contratos de trabajo como se venía haciendo durante tantos años de servicio; que siempre trabajaron bajo la continuada dependencia y subordinación de CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A. E.S.P.-CHEC y de sus empresas contratistas, en este caso, el señor Diego Tamayo Serna; que las orientaciones e instrucciones para el desarrollo del trabajo eran dadas por los ingenieros y trabajadores directos de la CHEC S.A. E.S.P.

Se agrega que todos los integrantes de la parte activa fueron despedidos en forma unilateral y sin justa causa el 21 de diciembre de 2018, con excepción del señor Robirio Antonio Zapata Rojas, quien fue despedido a partir del 16 de diciembre de 2018, aunque la empresa no le permitió trabajar desde el día 14 de ese mismo mes; que aunque se argumentó el uso de la facultad legal de no prórroga de los contratos de trabajo, la forma y modo en que fueron despedidos, se evidencia la intención empresarial de no tener trabajadores sindicalizados al interior de la CHEC S.A. E.S.P.; que todos se afiliaron al sindicato en el mes de junio de 2018; que el 24 de junio de 2018, se fundó la Subdirectiva Seccional Chinchiná de SINDIREDES con la participación de los trabajadores demandantes; que en esa misma fecha, fueron elegidos integrantes de la Junta Directiva de la Subdlrectiva Seccional y su inscripción en el registro sindical se hizo mediante Acta de registro de creación expedida el 26 de junio de 2018 por el Ministerio de Trabajo; que el 25 de junio de 2018, los demandados fueron notificados de la elección de los reclamantes como integrantes de

la Junta Directiva de la Subdirectiva y de la Comisión Estatutaria de Reclamos.

Que mediante comunicaciones del 20 de noviembre de 2018, los trabajadores accionantes fueron informados por el señor Diego Tamayo Serna, que sus contratos de trabajo no serían prorrogados a partir del 21 de diciembre de 2018; que el despido no contó con la autorización previa del Juez del Trabajo, a pesar de la garantía de fuero sindical que los protege en los términos de los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo; que solicitaron el restablecimiento de sus condiciones de trabajo, según escritos radicados en las dependencias de las demandadas el 13 de febrero de 2019; que la CHEC S.A. E.S.P. respondió negativamente, con el argumento de que los solicitantes no son trabajadores suyos, mientras que el señor Diego Tamayo serna guardó silencio (folios 561 a 573).

La Central Hidroeléctrica de Caldas CHEC S.A. E.S.P. manifestó oposición expresa y total a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, solicitando que se le absolviera de todas ellas y se condene en costas a la parte activa.

Su fundamento principal de oposición es que la empresa no ostentaba la condición de empleadora de los demandantes, por la época a que refieren los hechos consignados en la demanda; que en el presente caso, no concurre la presunción de existencia de contrato de trabajo contenida en el artículo 24 del Código Laboral por razón de que entre las personas que actúan como demandantes, y la CHEC S.A. E.S.P. nunca ha existido una relación de trabajo; que su sistema de contratación, como entidad prestadora de servicios públicos, con el codemandado Diego Tamayo Serna, se encuentra ajustado a la legalidad, como quiera que las empresas prestadoras de servicios públicos tienen la posibilidad de acudir a la figura de la tercerización de sus actividades, mediante contratos de prestación de servicios de operación o administración, manteniendo su responsabilidad en torno a las obligaciones que de tales actividades se deriven en favor de los usuarios.

En lo que a la terminación de los contratos de trabajo de los accionantes concierne, se argumentó que esta se dio por parte del Ingeniero Diego Tamayo Serna, presumiblemente de manera legal, toda vez que, como se advierte, se originó en el vencimiento del término pactado, los cuales no fueron renovados por el empleador, decisión que, aparentemente les fue notificada de manera oportuna, dando cumplimiento efectivo al preaviso contemplado en la Ley.

En cuanto a la existencia del fuero sindical, surgido con ocasión de hacer parte de la junta directiva y comisión de reclamos, la firma empleadora dispone de los elementos legales para dar por terminados los contratos de trabajo a término fijo celebrados con trabajadores que gozan de dicha garantía foral, por cuanto este modo de terminación del contrato de trabajo no está previsto ni contenido en los eventos que taxativamente contempla el artículo 405 del CST, como aquellos en los cuales debe solicitarse el permiso del Juez del Trabajo; que era evidente que los demandantes conocían de su vinculación temporal, no siendo el fuero sindical un mecanismo para modificar la forma del contrato y su duración.

En su defensa, propuso las excepciones de: "falta de legitimación en la causa por pasiva", "inexistencia de contrato de trabajo", "improcedencia de la acción", "improcedencia de la oculta pretensión de declaratoria de contrato realidad", "prescripción", "improcedencia del reintegro" y "ausencia de vulneración al derecho foral del cual presumen ser titulares los demandantes" (folios 804 a 818).

Finalmente, llamó en garantía a CONFIANZA S.A.

El codemandado Diego Tamayo Serna por su parte, adujo que ninguno de los demandantes fue despedido, toda vez que sus contratos de trabajo finalizaron por el cumplimiento de una causal objetiva de terminación del contrato de individual de trabajo, como lo es el cumplimiento del plazo fijo pactado, lo cual desvirtúa el despido que se alega en la demanda; que la apoderada de los demandantes en la narración de los hechos de lo demando, confesó que los contratos individuales de trabajo de sus representados no fueron prorrogados, lo que encuentra plena

concordancia con lo expuesto al contestar la demanda, y corrobora que en el caso particular, ninguno fue despedido; que al no configurase el despido de los trabajadores demandantes no aplica la protección laboral pregonada por los mismos, lo que a su vez exime al empleador de acudir previamente al juez laboral para obtener la autorización de finalizar los mencionados vínculos laborales.

Agregó que los actores deben acreditar probatoriamente su designación formal como miembros de la junta directiva de la subdirectiva seccional de la organización sindical vinculada. En cuanto a la pretensión del señor Mauricio Marulanda Quintero, adujo que la misma no está encaminada a prosperar, pues el señor Tamayo Serna ejerce como ingeniero civil una profesión liberal y no está catalogado como persona jurídica, empresa o persona natural comerciante, que permita ser sujeto pasivo de comisiones estatutarias de reclamos de sindicatos, las cuales, sólo tienen asidero jurídico cuando se trate de empresas o industrias; que el tipo de sindicato al que pertenecen los trabajadores demandantes es de industria o por rama de actividad económica, organizaciones sindicales que de acuerdo al artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica. En este punto, el demandado cuenta con la calidad de persona natural y no de empresa para que le sea oponible el sindicato de industria al que pertenecen los demandantes.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó: "no oponibilidad del sindicato de industria al demandado Diego Tamayo Serna en calidad de persona natural", "de la causal objetiva de terminación de los contratos de trabajo de los demandantes, lo que desvirtúa el despido expuesto en la demanda y hace improcedente la pretensión de reintegro y su consecuente pago de créditos laborales solicitados en la demanda", "al no configurarse el despido no es oponible a mi representado la protección laboral pregonada por los demandantes denominada "fuero sindical", "de la situación de continuidad de los contratos de trabajo a término fijo suscrito con los trabajadores demandantes", "prescripción", "prescripción de la acción de fuero sindical", "excepción específica en cuanto a las pretensiones del señor Robirio Antonio Zapata: se denomina

despido, no derecho al reintegro", "excepción específica en cuanto a las pretensiones del señor Jhon James Henao: se denomina pleito pendiente entre las mismas partes con pretensión de reintegro por fuero de estabilidad laboral reforzada" (folios 870 a 920).

CONFIANZA S.A. propuso como excepciones de mérito las que denominó: "ausencia de cobertura de la póliza por ocurrencia del presunto siniestro fuera de la vigencia", "imposibilidad de extender el carácter subjetivo de la mala fe como fundamento de las sanciones laborales", "inexistencia de la obligación a cargo de Seguros Confianza S.A. si se declara relación laboral directa entre los demandantes y Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. E.S.P." y "expresa exclusión de prestaciones laborales convencionales y/o extralegales dentro de la cobertura del seguro".

La organización sindical guardó silencio, a pesar de haber sido notificada por conducta concluyente en auto del 26 de septiembre de 2019 (folio 698).

La Juez de primer grado declaró (i) probadas las excepciones de "inexistencia del contrato de trabajo", "improcedencia de la acción", "improcedencia de la oculta pretensión de declaratoria del contrato realidad" y "prescripción" formuladas por la CHEC S.A. E.S.P.; (ii) no probadas las excepciones de "no oponibilidad del sindicato de industria del demandado Diego Tamayo Serna en calidad de persona natural", "excepción específica en cuanto a las pretensiones del señor Jhon James Henao: se denomina pleito pendiente entre las mismas partes con pretensión de reintegro por fuero de estabilidad laboral reforzada" y "prescripción"; y probadas las de "causal objetiva de terminación de los contratos de trabajo de los demandantes, lo que desvirtúa el despido expuesto en la demanda y hace improcedente las pretensiones reintegro y su consecuente pago de créditos laborales solicitados en la demanda", "de la solución de continuidad de los contratos de trabajo a término fijo suscritos con los trabajadores demandantes", "excepción especifica en cuanto a las pretensiones del señor Robirio Antonio Zapata: se denomina no despido, derecho al reintegro" y "prescripción".

(iii) Declaró que los demandantes, en ejercicio del derecho de asociación sindical se afiliaron al sindicato REDES; (iv) que fueron designados miembros de la junta directiva de la Subdirectiva Seccional Chinchiná de SINDIREDES, salvo el señor Iván Valencia García y con excepción del señor Mauricio Marulanda Quintero, quien fue designado miembro de la comisión estatutaria de reclamos y como tal están amparados por la garantía de fuero sindical.

Finalmente, absolvió a los demandados de las restantes pretensiones de la demanda instaurada en su contra por los demandantes.

Para arribar a tal conclusión, la juzgadora de primer grado advirtió que era deber del despacho esclarecer algunos hechos antes de proceder a estudiar la totalidad de las pretensiones, pues, aunque no lo había dicho abiertamente la parte actora, encaminó el debate probatorio a insinuar que pese a que fueron contratados por Diego Tamayo Serna, el verdadero empleador lo fue la CHEC S.A. E.S.P.; que no había claridad respecto a la naturaleza jurídica de los contratos para lo cual, realizó un análisis de los hechos plasmados en la demanda y los múltiples contratos que celebraron los demandantes con el señor Diego Tamayo; analizó uno a uno los contratos, las prórrogas, las terminaciones y las liquidaciones y estimó que se evidenciaba que aquellos laboraron al servicio de Diego Tamayo Serna mediante la suscripción de múltiples contratos a término fijo.

Analizó lo dicho por la persona natural demandada en el interrogatorio de parte y lo relatado por los testigos; explicó en qué consiste el contrato de administración delegada y sus características e indicó que la modalidad escogida en el contrato celebrado entre los demandados, fue aquella en la que el contratista asumió la condición de empleador de los trabajadores que requirió para la ejecución del contrato; que era evidente que Diego Tamayo Serna fungió como empleador, pues era él quien daba las órdenes a los trabajadores, de acuerdo a la programación que semanalmente realizaba con la CHEC S.A. E.S.P., según lo relatado en los interrogatorios y testimonios; que aunque las orientaciones e instrucciones para el desarrollo del trabajo las daban los ingenieros y trabajadores directos de CHEC S.A. E.S.P., la ejecución se hacía bajo la subordinación de Diego

Tamayo; precisó que la intermediación laboral se permite por la Ley en algunos casos precisos, sin embargo, en el sub examine, la persona natural demandada contó con el servicio de los accionantes; que aunque en la demanda se manifiesta que los ingenieros residentes de CHEC S.A. E.S.P. impartían ordenes, revisadas en su conjunto las pruebas, determinó que no se trataba de órdenes, sino de instrucciones, las cuales eran necesarias para la ejecución de relaciones contractuales diferentes a las laborales; adujo que la modalidad utilizada por el señor Tamayo Serna para vincular a los trabajadores accionante fue la de contratos a término fijo. Además, dijo que, si la voluntad de las partes fue obligarse con ocasión a este tipo de contrato, no puede pretenderse variar esa modalidad, pues los mismos se pueden renovar indefinidamente sin que por ello varíe su naturaleza, salvo que las partes expresamente lo acuerden.

Llamó la atención en que los trabajadores en el interrogatorio de parte pretendieron desconocer los contratos de trabajo suscritos con la persona natural llamada a juicio, a pesar de que ellos mismos los aportaron y no desconocieron su contenido.

En lo referente al fuero sindical, explicó en qué consiste tal garantía trayendo a colación diferentes normativas. Enunció los trabajadores que contaban con esa garantía; indicó que en Colombia el fuero sindical está establecido como una garantía para el ejercicio de la asociación sindical que constituye una protección para el Sindicato; señaló la clasificación de los sindicatos, centrándose específicamente en los sindicatos de industria citando diversas normativas y doctrina; enseñó lo anterior porque los demandados indicaron que los demandantes no podían afiliarse a SINDIREDES por ser trabajadores de una persona natural, según el artículo 352 Sustantivo Laboral.

Enseñó la diferencia entre empresa y empresario y señaló que en la profesión ejercida por Diego Tamayo, si bien no puede tenerse como comerciante, sí puede considerarse como empresario en la medida en que tiene una capacidad jurídica para celebrar contratos y obligarse, como en el caso de estudio; adujo que el mencionado señor está inscrito en la

Cámara de Comercio de Manizales y ha sido oferente en 79 contratos y que no prestaba sus servicios exclusivamente para la CHEC S.A. E.S.P.; afirmó que el concepto de empresa no puede restringirse a la persona jurídica como lo pretende la parte pasiva de la Litis y evidentemente el señor Tamayo puede ser considerado como empresa, de lo cual deriva que los trabajadores efectivamente podían constituir un sindicato; procedió a determinar si los actores podían afiliarse a SINDIREDES y arguyó que, si bien, "no es aconsejable" que los trabajadores con contrato a término fijo o con contrato por obra se afilien a una organización sindical, la libertad de asociación sindical no puede limitarse por circunstancias como esta, por lo que sí podían ejercer su derecho de asociación y afiliarse a la organización sindical, además, que no hay que reparar en la naturaleza del vínculo contractual, sino que pertenezcan al ramo al cual se vayan a vincular.

Trajo a colación la sentencia CC T-434/11, la cual citó in extenso, indicando que se trata de un derecho subjetivo del cual se puede hacer uso de manera voluntaria, que es de carácter relacional-instrumental que supone 3 tipos de voluntades, la libertad individual de crear sindicatos, la libertad de sindicalización y la autonomía sindical; señaló cuáles son los aspectos mínimos que deben contener los estatutos de la organización sindical; que SINDIREDES es un sindicato de industria con domicilio en Bogotá, que al 11 de diciembre de 2018 se encontraba vigente, que está integrado por trabajadores que prestan sus servicios de forma directa o indirecta a empresas dedicadas a la generación, transmisión, distribución y comercialización de energía o a la prestación de servicios públicos domiciliarios; que no era cierto que la única finalidad de un sindicato sea presentar pliego de peticiones, pues son muchas las finalidades de la organización sindical; analizó los estatutos del sindicato para determinar los trabajadores podían afiliarse al mismo y procedió a analizar si la actividad desarrollada por los actores al servicio del señor Diego Tamayo, tiene relación con el objeto social de CHEC S.A. E.S.P.

Hizo un recuento de la prueba documental aportada, del objeto social de CHEC S.A. E.S.P., del objeto de los contratos suscritos entre la Empresa de Servicios Públicos y Diego Tamayo, de lo relatado en los interrogatorios

de parte y en los testimonios y consideró que atendiendo al objeto del Sindicato REDES, los demandantes podían hacer parte de dicha organización, como quiera que las actividades que prestaban al demandado tiene plena correspondencia con el objeto social de CHEC S.A. E.S.P., aunque de manera indirecta o conexa, como efectivamente ocurrió; que podían conformar la subdirectiva sindical porque así fue previsto en los estatutos del sindicato, su creación fue ratificada por la junta directiva, se inscribió en el registro sindical y su conformación fue notificada al empleador.

Procedió a determinar si los integrantes de la activa contaban con la garantía de fuero sindical, para ello realizó un nuevo recuento de la prueba documental y estableció que los directivos de la subdirectiva Chinchiná contaban con tal garantía; que aunque no obra acta de la reunión extraordinaria en que se pueda verificar la designación de Mauricio Marulanda Quintero como miembro del comité estatutario de reclamos, ni aquella de la asamblea de la constitución de la subdirectiva sindical, de conformidad con el artículo 118 del C.S.T., la comunicación del fuero al empleador conlleva una presunción de orden legal, por lo tanto, admite prueba en contrario, sin embargo, dijo que en el proceso no existía ningún medio de convicción que desvirtuara la condición de los demandantes; estimó que lo mismo no ocurría con el señor Iván Valencia García porque no obraba ningún documento que permitiera inferir que fue miembro de la junta directiva de la subdirectiva, pues en el acta emitida por el Ministerio de Trabajo no aparecía relacionado y en la misiva dirigida a Diego Tamayo y a la CHEC S.A. E.S.P., solo se comunicó la conformación de la subdirectiva y se indicó que tanto los fundadores, como los miembros de la junta directiva se anexaban en documento adjunto que no fue arrimado al expediente.

Pasó a determinar si el empleador requería la autorización del Juez de trabajo para finalizar los contratos y estimó que la terminación del contrato por expiración del plazo fijo pactado es una de las formas de terminación legal de contratos de trabajo; citó sentencias como las T-1334 de 2001, T-326 de 2002, T-116 de 2019 y T-162 de 2009, para indicar que se ha establecido que para terminar el contrato por

vencimiento del plazo, no se requiere la autorización judicial, pues no se trata de una acción de persecución sindical por parte del empleador; citó la sentencia T-162 de 2009 y la sentencia T-003 de 1992 y expuso que el fuero sindical no aplica en los contratos de trabajo a término fijo; que según la postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sede de tutela, la garantía de fuero sindical no aplica para los casos en que el contrato finaliza por la expiración del término, pues no se trata de un despido sino de una terminación por vencimiento del plazo pactado por las partes. Analizó los contratos del año 2018, pues los anteriores contratos terminaban y se liquidaban; indicó que en todos los contratos, el preaviso se dio con la debida antelación, aunque los actores dijeron que sí les daban las cartas de preaviso, pero que no lo hacían con 30 días de anticipación, no obstante, consideró que según lo evidenciado, todos los contratos se terminaron con la debida antelación y fueron debidamente liquidados; que se habló de una persecución sindical, pero ninguna prueba hay respecto a esto.

Afirmó, que el empleador hizo uso de facultad de la no prórroga de los contratos y que estos terminaron por una causal objetiva, como lo es la expiración del plazo fijo pactado; que no hay prueba que corrobore lo dicho por el señor Zapata Rojas, quien expuso que su contrato finalizó el 16 de diciembre de 2018, pero que no lo dejaron ingresar a trabajar desde el día 14 de ese mes y año; que quedó demostrado que el contrato finalizó el 16 de diciembre y que se le entregó el preaviso el día 8 de noviembre; resaltó que los demandantes se negaron a recibir la liquidación y ello implicó que se tuviera que acudir al depósito judicial; señaló que todas las cartas de preaviso están firmadas por cada uno de ellos (min. 00:01:34 a min. 02:43:19).

En contra de la anterior decisión, la apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación en contra de la decisión.

La vocera judicial adujo que no puede admitir que hubo una falta de lealtad procesal al no aportar los contratos de trabajo, porque ni existieron contratos de trabajo que se hayan suscrito y entregado, ni que

ella, como apoderada, se haya abstenido de aportarlos como material probatorio.

Que se evidenciaba la inexistencia de esos contratos de trabajo y que de acuerdo a sus alegatos de conclusión, fue explícita al reafirmar cómo se había manejado de manera irregular las contrataciones por parte de Diego Tamayo Serna; que se aportaron los contratos de trabajo que le entregó a los demandantes en virtud de una acción de tutela que se presentó, los cuales evidencian que no existen contratos para el año 2018; indicó que el contrato de trabajo no se presume escrito por la entrega de una no prórroga; que confrontados los contratos con las afiliaciones y desafiliaciones, se puede verificar que la existencia de esos contratos de trabajo se hacían necesarios durante toda la vigencia de los vínculos entre la CHEC S.A. E.S.P. y Diego Tamayo, "contratos interadministrativos" que permitieron la delegación de personal, así se quiera buscar el nombre de otras figuras.

Dijo que al ser el presente un proceso especial de fuero sindical no era posible hacer pronunciamientos relacionados con las objeciones que pudiera tener la parte demandada frente a la existencia de la organización sindical y su subdirectiva seccional Chinchiná, frente a las afiliaciones de los trabajadores y las disposiciones estatutarias que permitían la afiliación de los trabajadores. Que, de acuerdo con las consideraciones de la Juez, en las que se citó el testimonio de Felipe Raigoza, era absolutamente claro que todos los trabajadores vinculados al proceso laboraron de manera exclusiva para la CHEC S.A. E.S.P. y de forma ininterrumpida, sin que hubiese existido formalización de los contratos de trabajo, esto es, tiempos necesarios para el descanso y para la renovación de fuerzas que cada uno de los trabajadores necesitaba; que dentro de las condiciones que se pactaron para la vigencia de los contratos celebrados entre los demandados hubo continuidad y esa misma continuidad, por la dependencia de los contratos de trabajo que estos exigían, deben aplicarse en los contratos de trabajo que se suscribieron por parte de todos los actores.

Solicitó la aplicación del artículo 53 de la Constitución Política, en cuanto exige que lo sustancial debe primar frente a las formalidades que, en procesos como estos, se utilizan para esconder la verdadera relación de trabajo que existió entre los demandantes y la CHEC S.A. E.S.P.; adujo que se atenía al pronunciamiento expreso que hizo la a quo frente a cada una de las consideraciones para determinar que los trabajadores cumplían funciones propias, inherentes y necesarias dentro de todo el esquema de generación de energía eléctrica y en ese sentido debió ser coherente en la decisión; que se invirtió el principio de la buena fe y en el presente caso se ha invertido para afirmar que los accionantes y ella como apoderada habían actuado de mala fe.

Agregó, que aplicados los principios de los artículos 25, 53 y 83 de la Constitución Política, se puede entrar en un análisis para determinar que los trabajadores no solamente tienen derecho a ser reintegrados en su totalidad y al pago de todas las garantías que dejaron de percibir con motivo del despido, sino a que se les respete el derecho a pertenecer a una organización sindical; que no era difícil concluir la existencia del nexo de causalidad entre la fecha del despido y la fecha en la que se afiliaron a la organización sindical y fundan un subdirectiva; insistió que, aunque el proceso de fuero sindical se regula de manera especial, nada impide que el juzgador se pronuncie de forma armónica y razonable frente a los hechos relevantes que rodearon la relación subordinada especialmente con la CHEC S.A. E.S.P.

Que, dentro del debate probatorio, se tuvo que hacer un esfuerzo para demostrar que las funciones desarrolladas por los demandantes eran exclusivas al servicio de la CHEC S.A. E.S.P., continuas, no interrumpidas y necesarias dentro de la generación de energía; que era cierto que hay unos contratos de trabajo escritos, que tenían unas interrupciones de carácter ilegal y que no pueden tener ninguna eficacia en los términos del artículo 43 del C.S.T.; que esas limitaciones frente a las vigencias de carácter indefinido, deben considerarse ineficaces, porque los contratos no se entienden celebrados con Diego Tamayo, sino con la CHEC S.A. E.S.P. de conformidad con los artículos 21, 22, 24, 32 y 35 del C.S.T. y ninguna de estas disposiciones ha sido analizada y mucho menos aplicada

dentro del proceso y su uso hubiera llevado a otra determinación a la juez.

Que con base en todas las pruebas comentadas por la Juez, pero no consideradas, ni aplicadas en virtud del principio de la sana crítica, quedó demostrado que hubo prestación personal del servicio de todos y cada uno de los trabajadores a favor de la CHEC S.A. E.S.P., que recibían una remuneración directamente de esta, que la interventora del contrato de administración delegada aceptó que ningún pago se hacía si no se contaba con el aval suyo; que las órdenes las daba CHEC S.A. E.S.P. a través de Diego Tamayo; que todas las actividades realizadas por los trabajadores relacionadas con el mantenimiento eran desarrolladas en atención a la programación diaria que realizaban los trabajadores de la CHEC S.A. E.S.P. desde las diferentes áreas que se centralizaban para coordinación de la interventora y del señor Diego Tamayo, junto con los demás interventores, que vigilaban las funciones cumplidas por los actores; que las tareas se hacían en instalaciones de la CHEC S.A. E.S.P., con maquinaria de la empresa y con otros elementos entregados por aquella a través de otra contratación realizada en los mismos términos que la realizada con Diego Tamayo.

Que fue tan evidente esta realidad, que el señor Tamayo Serna al terminar los contratos suscritos, en plena coincidencia de la afiliación de los demandantes al sindicato REDES, acordaron en el capítulo 7 que *"tanto el contratante como el contratista han sido plenamente notificados del proceso especial de fuero sindical instaurado por 11 trabajadores del contrato, razón por la cual se definirá una estrategia de defensa conjunta de la cual se deriva abogar por los intereses de ambas partes y el compromiso de CHEC de asumir los costos de las posibles condenas a que hubiera lugar"*; que era claro que la empresa quiso asumir la responsabilidad porque era plenamente consciente de cuáles eran sus deberes y responsabilidades como verdadero patrono en la contratación de carácter indefinido de todos y cada uno de los trabajadores y en ese sentido son ineficaces todos los contratos de trabajo que pretendieron encubrir la verdadera relación entre CHEC S.A. E.S.P.; que la figura de la delegación no implica la entrega de las responsabilidades a cargo de quien

delega y en este caso CHEC S.A. E.S.P. le entregó a Diego Tamayo la administración de unas tareas propias de su actividad, desconociendo su verdadera y exclusiva responsabilidad patronal, en consecuencia, existió un claro poder de subordinación que ejercía la CHEC S.A. E.S.P. a través de la interventoría del contrato.

Que todos los trabajadores se encuentran inscritos en el registro sindical, de acuerdo con el acta de fundación de la organización; que en el caso del trabajador que hace parte de la comisión estatutaria de reclamos, este organismo no se registra ante el Ministerio de Trabajo y de acuerdo con los estatutos basta la comunicación al patrono para que surja la necesidad de protección; insistió en que las normas del Código Civil y del Código de Comercio citadas por la juzgadora de primera instancia no eran aplicables a menos que fueran favorables al trabajador y; que las presunciones aplicadas tampoco lo eran porque existen normas expresas que determinan cuáles son los requisitos formales que debe tener un contrato de trabajo (min. 02:43:38 a min. 03:16:30).

2. Problema jurídico

Determinar si la sentencia de primera instancia estuvo en consonancia con los hechos y pretensiones planteadas en la demanda, con relación a quien fue el verdadero empleador de los demandantes.

En caso positivo, determinar si dentro de un proceso especial de fuero sindical, se puede definir el verdadero empleador de los trabajadores y la modalidad de contrato, bajo la declaratoria de un contrato realidad.

Superado lo anterior y si a ello hubiere lugar, establecer si respecto al verdadero empleador, los integrantes del extremo actor tienen fuero sindical con base en la legislación vigente, y si aquel debía solicitar el permiso previsto por el artículo 113 del Estatuto Procesal del Trabajo.

En caso positivo, establecer si los demandantes tienen derecho al reintegro en los términos solicitados en la demanda.

3. Consideraciones de la Sala

Primero. La demanda inicial de un proceso debe contener, entre otros requisitos, las pretensiones del actor y los fundamentos de hecho en que se apoyan. Es ahí donde se señala el derrotero del proceso, que a su vez debe ser replicado por la parte demandada si así lo estima. Excepcionalmente, dentro de la oportunidad prevista para corregirla, adicionarla o enmendarla, la demanda puede variar ese marco, pero de igual manera la contraparte, a quien igualmente se le debe enterar esa variación, está facultado para controvertirla. Pero, una vez agotadas esas etapas, es decir la de la demanda y la de su contestación, el marco procesal queda delimitado por la posición que cada una de las partes enfrentadas ha expuesto. Y ese marco, en principio, debe ser respetado por el juez laboral de única o primera instancia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 281 del Código General de Proceso, salvo cuando decida ejercer la facultad extra o ultra petita, según se lo permite el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Por tanto, no puede la parte actora, a su arbitrio, disponer por fuera del marco que, en principio, le señaló el juez laboral de primer grado, como tampoco le es posible al demandado apoyar su defensa en hechos distintos de los que expuso en la contestación a la demanda. Una variación de lo uno o de lo otro, implica vulneración del principio constitucional del debido proceso y el desconocimiento del derecho de defensa que le asiste a cada una de las partes.

En el caso concreto, en esencia, pretenden los actores que merced a un despido sin justa causa comprobado y sin autorización previa del juez laboral, se declare que los mismos fueron ineficaces, debiendo ser reintegrados en las mismas o mejores condiciones laborales, que tenían en el momento de su desvinculación. En consecuencia, solicitan que se condene en forma solidaria a la CHEC S.A. E.S.P. y al señor Diego Tamayo Serna a (i) reintegrarlos al mismo cargo que venían desempeñando el día de su despido o a uno de igual o superior categoría, con las mismas o mejores condiciones de trabajo que tenían en ese momento, (ii) reconocer y pagar los salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema integral de

seguridad social y los demás derechos legales y extralegales inherentes al contrato de trabajo, dejados de recibir y percibir y, (iii) que sobre cada obligación mensual vencida y no cancelada oportunamente, pagar el IPC o ajuste de valor; subsidiariamente intereses moratorios (folios 561 a 563).

Del análisis de los hechos en los que se hallan soportadas las pretensiones de la demanda, en asocio con lo expuesto en el fallo confutado, la Sala concluye que los motivos de apelación esbozados por la apoderada de los demandantes incurren en una evidente falta de congruencia (artículo 281 del Código General del Proceso), toda vez que en ningún momento fue procurada la declaratoria de un contrato realidad con la CHEC S.A. E.S.P., y menos la modificación de contratos a término fijo a indefinido, sino la aplicación de la figura de la solidaridad reglada en el artículo 34 Sustantivo Laboral con el fin de materializar de manera efectiva el reintegro y el pago de los emolumentos económicos deprecados.

Ahora, en asuntos como estos, el sujeto pasivo de la acción es el empleador, por lo tanto, para la Sala es claro que en presente asunto no estaba en discusión la titularidad del empleador de los accionantes, sino una discusión adicional tendiente a establecer una eventual responsabilidad solidaria, asuntos que a su vez, escapan de la *ratio decidendi* de las sentencias de tutela del 3 de julio de 2013 radicado 32912; y aquella del 24 de abril de 2012, radicado 28540, en las cuales, se concluyó que en el proceso especial de fuero sindical era procedente examinar la existencia de la relación laboral.

Dentro del plenario estaba excluido del debate probatorio, de acuerdo con la postura procesal de la persona natural demandada, que los trabajadores enlistados en el numeral 6.8 de la demanda, habían tenido vínculos contractuales laborales con aquel, a través de la modalidad de contrato individual de trabajo a término fijo, vinculaciones que como se acreditó probatoriamente tuvieron solución de continuidad.

Por lo visto, no prospera el reparo blandido sobre este asunto en particular.

Segundo. Según el documento de folios 539 y siguientes, Robirio Antonio Zapata, Jhon James Henao Álzate, Juan Camilo Tabares Casas, Ramón Quintero Díaz, Otoniel López Ríos, José Albeiro Sánchez Rivera, Diego Hernando Grajales Grajales, Héctor de Jesús Tangarife Saldarriaga y Luis Alberto López Osorio, hacen parte de la junta directiva de la Subdirectiva Seccional Chinchiná del sindicato REDES, los primeros 5 en calidad de titulares y los demás como suplentes.

Por otra parte, según la documental de folio 537, el señor Mauricio Marulanda Quintero fue elegido miembro de la comisión estatutaria de reclamos de dicha organización sindical.

Merced a lo descrito, y de acuerdo con las comunicaciones de folios 536 y 537 del plenario, está por fuera de debate en esta segunda instancia que los demandantes, salvo el señor Iván Valencia García, están amparados por fuero sindical, lo cual, fue declarado por el Juez, sin que haya sido tema de apelación.

Tercero. El contrato de trabajo a término fijo se encuentra dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990. Con base en esa normativa, ese tipo contractual tiene una duración determinada en el tiempo, la cual, no puede superar tres años siendo posible renovarlo de manera indefinida.

Ahora, respecto de los modos de terminación, debe atenderse a lo dispuesto en el artículo 61 del código citado, modificado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990. De conformidad con el literal c) de esa norma, una de las formas es cuando se cumple la fecha de expiración fijada por las partes en el mismo.

La Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, mediante sentencia con radicado 34142 del 25 de marzo de 2009, reiterada recientemente en las providencias de tutela STL6790-2020, STL310-2020, STL12528-2019, entre otras, indicó el alcance de la garantía del fuero sindical dentro de un contrato de trabajo a término fijo así:

"(…) En efecto, la controversia que se generó a través del presente proceso ordinario laboral, se enfocó a determinar, si el contrato a término fijo que suscribió la actora con la demandada, fue o no prorrogado automáticamente, y de contera si le asiste el derecho al pago de la indemnización por despido injusto, situación que fue la que definió el ad quem, al concluir la improcedencia de dicha petición, en cuanto consideró, que la relación laboral terminó por uno de los modos estipulados legalmente, esto es, por vencimiento del plazo fijo pactado, razonamiento que como ya se dejó precisado, no fue rebatido por e! recurrente.

Lo anterior no obsta para precisar que, en tratándose de contratos a término fijo, 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 con el fenecimiento de la relación laboral por cumplirse el plazo que, por consenso, acordaron las partes.

En efecto, todas las garantías que se derivan del fuero sindical deben ser acatadas y respetadas por los empleadores durante el término de vigencia del contrato, cuando de nexos contractuales por período fijo se trate. De ahí, que no se requiera autorización judicial para dar por terminado un nexo contractual laboral a término fijo, en el evento de ostentar el trabajador la garantía que se deriva del fuero sindical.

En las condiciones que anteceden, e! empleador no está obligado a renovar el contrato de trabajo con plazo determinado, respecto de los trabajadores aforados, cuando previamente y dentro de los términos previstos en la ley, ha informado de su intención de no prorrogarlo, sin que esa circunstancia implique violación alguna al derecho de negociación colectiva, pues la figura de los suplentes en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales, tiene como propósito e! reemplazo de los titulares ante sus faltas temporales o definitivas." (Subrayas de la Sala).

Con base en lo anterior, para el caso de los trabajadores accionantes vinculados a término fijo, operó uno de los modos genéricos de terminación de sus contratos por expiración del plazo fijo pactado (específicamente el día 21 de diciembre de 2018, salvo para el señor Robirio Antonio Zapata el día 16 del mismo mes año), en consecuencia, lo ocurrido a aquellos no puede subsumirse como un caso de "despidos,

mediante el uso inadecuado de una figura denominada -no prorroga- de los contratos de trabajo". En ese norte, no se precisaba la autorización judicial para su finiquito en virtud del fuero sindical en proceso especial, como quiera que dichos contratos se dieron por terminados por parte del empleador al fenecer el plazo pactado para tales efectos con el lleno de las formalidades de Ley.

Finalmente, con relación al memorial allegado por la apoderada de la parte demandante el día 27 de noviembre de los corrientes, por medio del cual pretende cumplir el "principio de colaboración", allegando para dicho efectos la sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 4 de noviembre de 2020, con la cual, a su juicio, se fijan criterios para determinar en qué eventos debe considerarse la existencia de una "tercerización ilegal" y frente a la cual, ruega se tenga en cuenta, considerando la "posibilidad de aplicar en este caso, los mismos razonamientos", bastará rememorar que al ser el presente proceso un asunto que se tramita por el procedimiento especialísimo de fuero sindical, su regulación en segunda instancia está condicionado a lo reglado en el artículo 117 del Código Procesal Laboral y no a las ritualidades que consagró el artículo 15 del Decreto 806 de 2020. Por lo tanto, el recurso de apelación en este tipo de asunto no es ni susceptible de admisión, ni procede el traslado para presentar alegaciones que consagra la norma transitoria, por más que se quiera "colaborar" por parte de los apoderados.

Pero, además, la misma no es aplicable al caso bajo estudio, toda vez que el problema jurídico que en la providencia citada se planteó, no es subsumible al caso concreto, al tratarse de temas que no fueron definidos como objeto de litigio.

Por las razones expuestas, se confirmará en todas sus partes la sentencia de primera instancia.

Costas de segundo grado a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada, debido a no haber salido avante el recurso interpuesto.

En mérito de lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

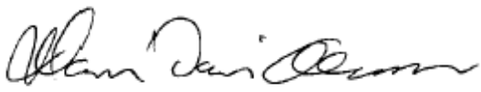
F A L L A

PRIMERO: CONFIRMA la sentencia del 9 de octubre 2020, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, dentro del presente proceso especial de fuero sindical (acción de reintegro), por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

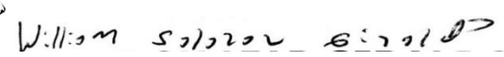
SEGUNDO: Costas de segunda instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada, debido a no haber salido avante el recurso interpuesto.

TERCERO: NOTIFÍQUESE el presente fallo por edicto virtual, con sujeción a la regla del artículo 41 literal D, ordinal 3 del Código de Procedimiento Laboral y en cada una de las direcciones de correo electrónico reportadas por las partes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



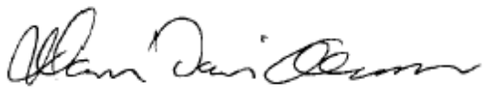
MARÍA DORIAN ÁLVAREZ
Magistrada Ponente



SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO **WILLIAM SALAZAR GIRALDO**
Magistrada Magistrado

AUTO DE PONENTE

Como quiera que mediante la sentencia que se acaba de proferir se impuso condena en costas de segunda instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada, se fija como agencias en derecho la suma equivalente a $500.000 a favor de cada uno de los demandados. Dichos montos serán incluidos en la liquidación de costas que efectúe el juzgado de primera instancia conforme al artículo 366 del Código General del Proceso. Notificados en estado virtual.



MARÍA DORIAN ÁLVAREZ
Magistrada