



República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SALA LABORAL

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintidós (2022)

Magistrada Ponente: **Dra. LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO**

Ref.: Radicación N° 11-001-31-05 012 2021 00390 01 Proceso de Fuero Sindical (Acción de Reintegro) de Victoria Sánchez Forero contra El Arrozal y Cía S.C.A. (Fallo de Segunda Instancia).

En Bogotá D.C., la Magistrada Ponente en asocio de los Magistrados que conforman la Sala de Decisión, en virtud de lo previsto por el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, procede a proferir la siguiente,

SENTENCIA:

A través de apoderado la demandante convocó a la sociedad demandada, para que, previa declaración de la ilegalidad de su despido al no haberse seguido el procedimiento correspondiente de fuero sindical; se ordene su reintegro al cargo que venía desempeñando cuando fue despedida estando amparada por la garantía de fuero sindical en su condición de fundadora, así como el pago indexado de los salarios y demás emolumentos prestaciones causados desde que ocurrió el despido hasta el momento del reintegro.



HECHOS:

Narra básicamente el accionante que el 26 de julio de 2012 se vinculó laboralmente con la demandada mediante un contrato de trabajo a término fijo por 6 meses el cual se renovó automáticamente por el término de un año a partir del 25 de enero de 2013 en virtud del artículo 46 del C.S.T.

Afirmó que el 20 de mayo de 2021 junto con algunos trabajadores decidieron asociarse para constituir el sindicato Asociación de Trabajadores y Usuarios de Supermercados y Grandes Superficies “ASOSUPER-CTU”

Indicó que el 26 de mayo de 2021 le fue notificada en la dirección de recursos humanos la carta de terminación de su contrato de trabajo de forma unilateral e injustificada a partir de la misma fecha; y que el 30 de junio de la misma anualidad radicó reclamación administrativa ante la empresa demandada.

ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La demanda fue admitida por el Juzgado 12 Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto del 30 de agosto de 2021. Corrido el traslado de ley y practicándose en legal forma la notificación de la organización sindical y de la demandada.

La accionada dio contestación al libelo en audiencia pública celebrada el 6 de octubre de 2021 en oposición a todas y cada una de las pretensiones, para lo cual adujo en esencia que si bien sostuvo un contrato de trabajo a término fijo con la demandante y el que mismo finalizó por decisión



unilateral e injustificada de su parte; también lo era, que desconocía la existencia de la organización sindical de la que la demandante afirma haber sido fundadora, y como consecuencia de ello de esa última condición. Propuso en su defensa las excepciones de inexistencia del fuero sindical de la reclamante, cobro de lo no debido, buena fe e inexistencia de actitudes tendientes a la vulneración del derecho de asociación de la demandante

La referida Organización Sindical, a pesar de ser notificada no concurrió a la audiencia.

El servidor judicial de primer grado declaró probada la excepción de inexistencia de fuero sindical y como consecuencia de ello absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones; conclusión a la que arribó al considerar en esencia que si bien se acreditó la existencia de la organización sindical ASOSUPER-CTU, no se acreditó que la demandante se encontrara amparada por la garantía de fuero sindical, en la medida que no acreditó alguno de los supuestos que para el efecto establece el artículo 406 del C.S.T.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

En tanto la decisión de primer grado fue totalmente adversa a los intereses de la trabajadora demandante y no fue recurrida, se dispuso la remisión del asunto a efectos de que se conociera el grado jurisdiccional de consulta en los términos del artículo 69 del C.P.T. y S.S.



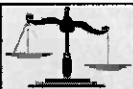
CONSIDERACIONES DE ESTA SEGUNDA INSTANCIA:

Refiriéndonos someramente a los presupuestos procesales, requisitos indispensables para la regular formación y desarrollo de la relación jurídico-procesal, como son demanda en forma, capacidad procesal, capacidad para ser parte y competencia del juez, no merecen reparo alguno en la litis, lo cual amerita una sentencia de fondo. Aunado a ello, no se avista la estructuración de causal de nulidad que invalide lo actuado.

De acuerdo con los motivos de inconformidad expuestos por el recurrente el análisis de la Sala se circunscribe a determinar si la demandante se encontraba amparado por la garantía de fuero sindical al momento de la terminación del contrato de trabajo y de ser así, si es procedente su reintegro.

Ahora bien, para resolver lo pertinente, la Sala encuentra que no fue objeto de discusión en esta instancia, la naturaleza laboral del vínculo que ató a las partes, así como tampoco que este finalizó por determinación unilateral e injustificada de la demandada; aspectos que por demás se establecen con meridiana claridad con el correspondiente contrato de trabajo y la carta de terminación de fecha 26 de mayo de 2021, documentos que se allegaron con la demanda.

De acuerdo con los anteriores supuestos y en lo que interesa al fondo del asunto considera la Sala oportuno recordar, que conforme lo ha sostenido la Corte Constitucional, la institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados.



Con dicho fuero, la Carta y la Ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, valga decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 Superior garantiza; por lo que esta institución mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, sin previo permiso del Juez Laboral, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.

Tal disposición armoniza con el ordenamiento contenido en el artículo 406 del CST, subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el artículo 12 la Ley 584 de 2000, que estableció quiénes están amparados por fuero sindical:

"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;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) 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, y

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos."



En el caso que ocupa la atención de la Sala, el tema objeto de discusión recae precisamente, en si la demandante tenía o no la garantía foral a que se ha hecho referencia para el momento de la terminación de vínculo laboral, pues tal como quedó reseñado en los antecedentes, mientras se afirma en la demanda que la demandante ostentó la condición de fundadora; la sociedad accionada afirma desconocer incluso la existencia de la organización sindical.

Al respecto, una vez analizadas las pruebas decretadas y practicadas dentro del proceso, ningún reparo merece la determinación que adoptó el servidor judicial de primer grado, pues en aun cuando efectivamente se acredita la existencia de la organización sindical con su constancia de registro del acta de constitución ante el Ministerio del Trabajo; en todo caso no se advierte que la demandante hubiere hecho parte del grupo de fundadores de la organización sindical, o que se encontrara en alguno de los demás supuestos establecidos en el artículo 406 del C.S.T.

Por el contrario, tal como lo puso de presente el servidor judicial de primer grado, la demandante en la declaración rendida a instancias del despacho judicial de primer grado, refirió que se afilió a la organización sindical el 24 de mayo de 2021 aproximadamente a las 10 de la mañana de acuerdo con la información que le dieron sus compañeros; circunstancia que permite a la Sala descartar la condición de fundadora de la accionante, así como del denominado fuero de adherentes previsto en el literal b del artículo 406 del C.S.T., puesto que de acuerdo con la referida constancia de registro, el acta se inscribió el mismo día a las 9:05 de la mañana.

En las condiciones analizadas, en tanto que la condición de aforada sindical es el supuesto de hecho sobre el que se erigen las pretensiones de



la demanda y el mismo no fue acreditado, siendo carga probatoria de la parte actora la acreditación de la condición de aforada de la demandante, al tenor de lo establecido en el artículo 167 del C.G. no resta a la Sala más que confirmar la determinación adoptada por el servidor judicial de primer grado.

Hasta aquí el análisis de la Sala. Sin costas en esta instancia.

DECISIÓN:

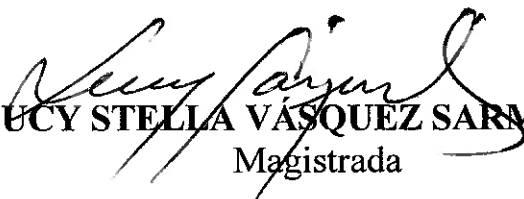
En razón y mérito de lo expuesto, la SALA SÉPTIMA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado 12 Laboral del Circuito de Bogotá.

SEGUNDO.- COSTAS. Sin lugar a su imposición en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO
Magistrada

NO FIRMA POR AUSENCIA
JUSTIFICADA.
LILLY YOLANDA VEGA BLANCO
Magistrada



Ref.: Radicación N° 11-001-31-05-012-2021-00390-01 Proceso de Fuero Sindical (Acción de Reintegro) de Victoria Sánchez Forero contra El Arrozal y Cía S.C.A. (Fallo de Segunda Instancia).

LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL
Magistrado

20 JUL -8 PM 2:13

000004



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
SALA LABORAL**

Bogotá D.C., treinta (30) de junio de dos mil veintidós (2022)

Magistrada Ponente: **Dra. LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO**

Ref.: Radicación N° 11-001-31-05-015-2018-00249-01 Proceso de Fuero Sindical (Acción de reintegro) de José Raúl Pulido Hernández y la Asociación de Trabajadores y Empleados del Servicio Público - Asodetrapul contra Aguas de Bogotá S.A. ESP. y otras (Fallo de Segunda Instancia).

En Bogotá D.C., la Magistrada Ponente en asocio de los Magistrados que conforman la Sala de Decisión, en virtud de lo previsto por el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, procede a proferir la siguiente,

SENTENCIA:

A través de apoderado, José Raúl Pulido Hernández, convocó a Aguas de Bogotá S.A. ESP, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP y Bogotá D.C., para que previa declaración de que con ocasión de su nombramiento de la organización sindical Asodetrapul tiene la protección del fuero sindical y que el 11 de febrero de 2018, fue despedido sin justa causa, sin la autorización previa por parte de un juez de la república; se condene a las demandadas a reintegrarlo al mismo cargo que venía



desempeñando al momento del despido o en otro de igual o superior categoría, con el consecuente reconocimiento y pago indexado de los salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social y demás derechos inherentes al contrato de trabajo dejados de percibir como consecuencia del despido, así como intereses de mora.

HECHOS:

Adujo el accionante que por disposición del Decreto 1421 de 1993 a Bogotá D.C. le corresponde la prestación de los servicios públicos domiciliarios, que a quien le corresponde prestar los servicios de acueducto, aseo y alcantarillado es la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá y que ésta para la prestación del servicio de aseo de la capital del país contrató a Aguas de Bogotá S.A. ESP mediante contrato interadministrativo, sin embargo la dirección y supervisión de las actividades propias del servicio de aseo seguirían a cargo de la contratante.

Señaló que en virtud de la orden emitida por la Corte Constitucional en la sentencia T-724 de 2003 se suscribió acuerdo de formalización laboral entre el Ministerio del Trabajo, la Alcaldía de Bogotá, la empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP, y Aguas de Bogotá S.A. ESP; en el que se plasmaron diversos compromisos, entre los que se encuentran, para las empresas de servicios públicos, la prohibición de incurrir en cualquier forma de tercerización laboral ilegal, y además la estabilidad laboral de los trabajadores.

Señaló que el 19 de diciembre de 2012 se vinculó con la empresa Aguas de Bogotá S.A. ESP, como Operario de Barrido y/o recolección, mediante



la suscripción de un contrato de trabajo a término fijo con una vigencia de cuatro meses, el cual se prorrogó hasta el 13 de septiembre de 2013, cuando su empleadora le hizo suscribir un nuevo contrato por duración de la obra o naturaleza de la labora determinada, el que aduce es ineficaz teniendo en cuenta la existencia del contrato de trabajo a termino fijo que se había prorrogado en los términos del artículo 46 del CST.

Afirmó que mediante comunicación del 11 de febrero de 2018 su empleadora le informó que su contrato estaría vigente hasta la finalización de la jornada el mismo día con ocasión de la terminación del contrato interadministrativo, sin que se hubiera enterado de los trámites adelantados por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá S.A. ESP para contratar el servicio de aseo con terceros.

Adujo que el 25 de octubre de 2016, se fundó la organización sindical Asociación de Empleados y Trabajadores del Servicio Público de la Empresa Aguas de Bogotá -ASODETRAPUL- y que el 27 de diciembre de 2017 fue elegido como Presidente.

ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La demanda fue admitida por el Juzgado 15 Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto del 11 de mayo de 2018¹. Corrido el traslado de ley y practicándose en legal forma la notificación a las demandadas, dieron respuesta a la acción en audiencia del 22 de junio de 2018².

La demandada Aguas de Bogotá S.A. ESP se opuso a las pretensiones y adujo en su defensa en esencia que no hay lugar al reintegro solicitado, en

¹ Cfr, fl 199

² Cfr fl 81

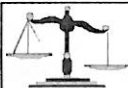


cuanto el contrato que laató con el demandante terminó por causa legal como lo es la terminación de la obra o labor, dado que con ocasión al vencimiento del Convenio Interadministrativo 809 de 2012, expiró la labor para la cual se había contratado al actor, y como tal, no se encontraba obligada a solicitar autorización para la terminación a pesar de que se encontrara amparada por la garantía de fuero sindical. Propuso en su defensa entre otras las excepciones de improcedencia del reintegro laboral y cobro de lo no debido.

Bogotá D.C. se opuso a las pretensiones, adujo en su defensa que no tuvo ninguna clase de vínculo con el demandante y que no celebró ninguna convención colectiva de trabajo con la organización sindical accionante. Propuso en su defensa entre otras las excepciones de inexistencia de la obligación, falta de causa y título para pedir el reintegro.

Por su parte la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP, se opuso a las pretensiones, adujo en similar sentido que no tuvo ninguna clase de vínculo con el demandante ni con la organización sindical a que éste se encontraba afiliado, agregó que en virtud de la nulidad que declaró el Consejo de Estado en el año 2017, al Acuerdo mediante el que se amplió su objeto social a la prestación del servicio de aseo, ya no se encarga de la prestación del mismo y por ende su objeto social es distinto de aquel de Aguas de Bogotá S.A. ESP; señaló que en todo caso, las pretensiones son improcedentes dado que el contrato terminó por la finalización de la labor para la que el demandante fue contratado. Propuso en su defensa entre otras las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción y compensación.

Mediante providencia proferida el 22 de junio de 2018 el servidor judicial de primer grado aceptó el llamamiento en garantía efectuado por la



Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP de Seguros del Estado.

El *aquo* profirió sentencia el 18 de febrero de 2019³, mediante la cual absolvió a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones, al considerar en síntesis que el contrato de trabajo que celebró la demandante con la empresa Aguas de Bogotá S.A. ESP y se encontraba vigente a la finalización del vínculo es válido, y que a pesar de que el accionante se encontraba amparado por la garantía de fuero sindical, de acuerdo con lo que al efecto establecen los artículos 410 y 411 del C.S.T., la empleadora no se encontraba obligada a solicitar la el levantamiento de la garantía foral, pues el vínculo finalizó por la terminación para la cual se contrató al demandante.

Inconforme con la decisión, la apoderada del demandante, interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Solicita la recurrente se revoque la determinación acogida por el servidor judicial de primer grado y en su lugar se acceda al reconocimiento de todas las pretensiones; para lo cual aduce en esencia, que si el servidor judicial de primer hubiera aplicado en forma armónica el artículo 39 de la Constitución Política con lo establecido en los Convenios 87 y 98 de la OIT, así como los principios de libertad y autonomía sindical hubiera accedido a las pretensiones y en virtud de los mismos, remover cualquier término de los contratos de trabajo o el hecho de que el servicio de aseo se prestado en la actualidad por otra empresa.

³ Cfr. Fls 681 a 683.



Afirma que el término duración de la obra es completamente ineficaz frente a la realidad del trabajo que desempeñaba su representado como Operario de Barrido y/o recolección, dado que a su juicio ello resulta contrario a los postulados constitucionales que protegen el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, así como el derecho de asociación sindical y que en caso de que se considere que es válida dicha modalidad contractual, a su juicio es imposible definir la duración del mismo, debido a la necesidad de permanencia de la actividad que le dio origen y que en la actualidad continúa siendo desarrollada por operarios contratados por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá S.A. ESP.

De otra parte aduce para la desvinculación de su mandante las demandadas debían tramitar la demanda especial que les permitiera obtener el permiso respectivo para su despido, dada su condición de aforado, pero que como no fue así, a su juicio hay una clara violación del debido proceso constitucional que puede y debe ser corregida pues es claro que dicha obra o labor que alegan las demandadas aun no ha terminado, ni terminará mientras exista la necesidad de limpieza y recolección de basuras en la ciudad, motivo por el que afirma resulta inaplicable el artículo 411 del CST.

Sostiene que el demandante no fue contratado para la realización de una obra sino para cumplir actividades misionales propias del objeto que inspira la existencia de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, y que si bien algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo prevén las condiciones específicas en las cuales se pueden contratar temporalmente a sus trabajadores, ninguna de ellas se configura en este caso, razón por la cual se puede afirmar que esta figura se utilizó de manera indebida, máxime cuando la vinculación del demandante duró mas de seis años.



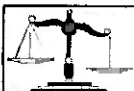
Finalmente indicó que a pesar de que el servidor judicial de primer grado señaló que no existe evidencia de que el contrato de trabajo estuviera viciado, se debe tener en cuenta que el contrato de trabajo es un contrato de adhesión, porque el trabajador la única opción que tiene es la de suscribirlo, de acuerdo con las condiciones impuestas al empleador y agregó que por ser el trabajador la parte débil de la relación, las normas del Código Sustantivo del Trabajo están estatuidas para protegerlo.

CONSIDERACIONES DE ESTA SEGUNDA INSTANCIA:

Refiriéndonos someramente a los presupuestos procesales, requisitos indispensables para la regular formación y desarrollo de la relación jurídico-procesal, como son demanda en forma, capacidad procesal, capacidad para ser parte y competencia del juez, no merecen reparo alguno en la litis, lo cual amerita una sentencia de fondo. Aunado a ello, no se avista la estructuración de causal de nulidad que invalide lo actuado.

De acuerdo con los motivos de inconformidad expuestos por el recurrente el análisis de la Sala se circunscribe a determinar si le asiste derecho al demandante a su reintegro al cargo que ostentaba en virtud de la garantía de fuero sindical.

Para resolver lo pertinente, la Sala encuentra que no fue objeto de discusión entre las partes, que el demandante se vinculó laboralmente con la demandada Aguas de Bogotá S.A. ESP, mediante la suscripción de dos contratos de trabajo, desde el 19 de diciembre de 2012 hasta el 11 de febrero de 2018; y que el último contrato suscrito lo fue por la obra o labor determinada.



Así mismo tampoco fue objeto de discusión que la demandante se encontraba amparada por la garantía de fuero sindical, en condición de tercer suplente de la Junta Directiva de la organización sindical “Asodetrapul”, ni que su empleadora dio por terminado el vínculo laboral aduciendo la terminación de la labor contratada.

De acuerdo con los anteriores supuestos y en lo que interesa al fondo del asunto considera la Sala oportuno recordar, que conforme lo ha sostenido la Corte Constitucional, la institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la Ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, valga decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 Superior garantiza; por lo que esta institución mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, sin previo permiso del Juez Laboral, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.

Bajo tal perspectiva, corresponde advertir que no desconoce la Sala el criterio sentado por la máxima Corporación de Justicia Laboral, entre otras en sentencia del 3 de julio de 2013, dentro del radicado 32.912 y STL 6878 de 2015, conforme con el cual, en la acción de fuero sindical el servidor judicial se encuentra habilitado para analizar cuestiones adicionales, siempre que constituyan supuestos necesarios para definir la procedencia del reintegro, tales como la existencia de la relación laboral y la condición de aforado.



Bajo tal perspectiva en tanto se cuestiona la modalidad contractual vigente al momento de la terminación del vínculo con el propósito de establecer que la terminación del vínculo laboral fue unilateral e injustificada, resulta procedente su análisis.

Ahora, los motivos en que la recurrente soporta los cuestionamiento a la modalidad del último contrato que su mandante celebró con la demandada Aguas de Bogotá S.A. ESP radican, de un lado, en la existencia de un vicio del consentimiento, en tanto aduce su mandante se vio obligado a suscribirlo, y de otro, en el hecho que la modalidad en si misma resulta ineficaz de cara a la labor que debía desempeñar el trabajador, pues ésta no tiene en si mismo término de finalización; cuestionamientos que efectúa tan solo en esta oportunidad, pues no se advierte en el libelo incoatorio alguna clase de inconformidad en tal sentido; pues se limitó que indicar sobre el particular que no era válido el último contrato de trabajo porque se encontraba vigente una de las prórrogas del contrato a término fijo; luego por respeto a las garantías al derecho de defensa y al debido proceso no resulta procedente abordar el análisis de tal aspecto en esta oportunidad, so perjuicio de sorprender a las entidades demandadas.

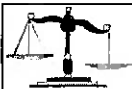
En todo caso, aun en gracia de discusión, es del caso señalar de un lado la condición de inferioridad en que se encuentra el trabajador frente al empleado, no permite *per se* establece la existencia de un vicio del consentimiento, sino que el mismo debe ser demostrado conforme con lo que la efecto establece el artículo 167 del Código General del Proceso; por ende ningún reproche merece a la Sala la determinación que sobre el particular acogió el servidor judicial de primer grado.



Ahora, en lo que respecta a la ineficacia de la modalidad contractual corresponde tener en cuenta que en los contratos de obra o labor determinada la duración del vínculo laboral no depende de la voluntad o capricho del empleador, sino de la obra o la labor que contrata y en tal sentido, observa la Sala que de acuerdo con el texto del contrato⁴ que regía el vínculo laboral para el momento de su terminación, la labor de recolección de basuras por la que se vinculó al accionante se encontraba sujeta a la vigencia del contrato interadministrativo que la empleadora suscribió con la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, luego ningún reparo merece la modalidad contractual acordada entre las partes, pues en realidad la duración del contrato de trabajo la definía el tiempo en que Aguas de Bogotá tuviera a su cargo la función de recoger las basuras.

Por lo tanto, como no se discute entre las partes y se encuentra acreditado con la documental visible a folio 42 del plenario, que el vínculo finalizó ante la finalización de la labor contratada, pues como lo reconocen las partes el contrato interadministrativo finalizó en esa fecha, el accionante no es acreedor al derecho al reintegro peticionado, pues al tenor de lo dispuesto en el artículo 411 del CST el empleador frente a dicha modalidad contractual, no está obligado a solicitar el permiso judicial para poder prescindir de los servicios personales de su trabajador, en la medida que la finalización de la obra o labor no es una justa causa de terminación del vínculo jurídico que ata a empleador y trabajador sino una de las causas que contempla la Ley para el fenecimiento del contrato, que se encuentra contemplada en el literal d) del artículo 61 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990.

⁴ Cfr fls 38 y 39



Al respecto esta Sala de Decisión ha señalado, que un trabajador aforado tiene toda la protección legal y constitucional que de esa garantía se deriva mientras está vigente su contrato de trabajo, que de haberse pactado a término determinado y por la protección foral, no implica que aquél se convierta en indefinido o no se pueda dar estricta aplicación a una de las formas autorizadas por el legislador para su culminación, en cuanto el empleador no prescinde de los servicios del trabajador por un mal comportamiento o defraudación en la confianza depositada en él en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones sino por estar contemplada en el ordenamiento jurídico una razón objetiva para no continuar con esa forma de vinculación.

Acorde con lo anterior, cuando se acredita que las partes suscribieron un contrato de trabajo de obra o labor, la garantía foral que tenía el trabajador para no ser despedido ni trasladado o desmejorado en sus condiciones laborales, sólo tiene vigencia en el tiempo en el cual permanece activo el vínculo, pues una vez llegado el momento de su finalización ante la terminación de la obra o labor, no es necesario que el empleador solicite el permiso judicial respectivo.

Los argumentos expuestos considera la Sala resultan suficientes para confirmar, la determinación acogida por el servidor judicial de primer grado y ante la improsperidad del recurso de apelación condenar en costas a los recurrentes.

DECISIÓN:

En razón y mérito de lo expuesto, la SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ



D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado 15 Laboral del Circuito de Bogotá. **COSTAS**. En esta instancia a cargo del demandante, para su tasación inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$100.000,00.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO
Magistrada

NO FIRMA POR AUSENCIA
JUSTIFICADA.

LILLY YOLANDA VEGA BLANCO
Magistrada


LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL
Magistrado



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
SALA LABORAL**

Bogotá D.C., treinta (30) de junio de dos mil veintidós (2022)

Magistrada Ponente: **Dra. LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO**

Ref.: Radicación N° 11-001-31-05-033-2018-00370-01 Proceso de Fuero Sindical (Acción de reintegro) de Cesar Augusto Valencia Vizcaino contra Aguas de Bogotá S.A. ESP. (Fallo de Segunda Instancia).

En Bogotá D.C., la Magistrada Ponente en asocio de los Magistrados que conforman la Sala de Decisión, en virtud de lo previsto por el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, procede a proferir la siguiente,

SENTENCIA:

A través de apoderado, Cesar Augusto Vizcaíno, convocó a Aguas de Bogotá S.A. ESP, solicita se condene a esta última a reintegrarlo al cargo de Supervisor del proyecto aseo en las mismas o mejores condiciones de trabajo, así como al pago indexado de los salarios y prestaciones sociales de orden legal y convencional, laborales y de seguridad social que se causen desde el 11 de febrero de 2018y hasta el momento en que sea efectivamente reintegrado.



HECHOS:

Adujo el accionante que se vinculó mediante contrato de trabajo a término fijo a partir del 14 de diciembre de 2012 para desempeñar el cargo de Supervisor del proyecto aseo, contrato que afirma se sustituyó por un contrato de obra o por la naturaleza de la labor determinada el 1° de julio de 2013.

Indicó que desde el 6 de diciembre de 2017 desempeña el cargo de Director del Departamento de Responsabilidad del sindicato Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional y Servicios Públicos – UTEN Subdirectiva Seccional Bogotá.

Que de tal condición tenía conocimiento la entidad demandada y le concedía el amparo de fuero sindical; sin embargo, mediante comunicación del 11 de febrero de 2018 dio por terminado el contrato de trabajo alegando una causal falsa, sin iniciar ningún proceso de levantamiento de la garantía foral.

ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La demanda fue admitida por el Juzgado 32 Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto del 14 de junio de 2018¹. Corrido el traslado de ley y practicándose en legal forma la notificación de la organización sindical y de la demandada, dieron respuesta a la demanda en audiencia del 12 de agosto de 2019².

La demandada se opuso a las pretensiones y adujo en su defensa en esencia que no es procedente el reintegro solicitado en la medida que el

¹ Cfr, fl 49

² Cfr fl 149 a 151



contrato de trabajo del demandante terminó por una causa de carácter legal como lo es la finalización de la labor para la cual fue contratado y como tal de acuerdo con lo que al efecto establecen los artículos 410 y 411 del CST no se encontraba obligada a solicitar permiso de levantamiento del fuero sindical. Propuso en su defensa entre otras las excepciones de improcedencia del reintegro y cobro de lo no debido.

Por su parte la organización sindical se notificó e intervino a través de curador ad litem, quien se opuso a las pretensiones de la demanda, alegando en esencia que ante la modalidad del contrato de trabajo existente no era necesario adelantar el permiso para la terminación del contrato de trabajo.

El *aquo* profirió sentencia el 12 de agosto de 2019, en la audiencia antes referida, en la cual absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones, al considerar en esencia que contrato de obra o labor determinada para la cual se vinculó el demandante, fue la ejecución del contrato interadministrativo que la demandada celebró con la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá y que en tal virtud, no requería adelantar el proceso de levantamiento de fuero sindical, conforme lo establece el artículo 411 del C.S.T.

Inconforme con la decisión, la apoderada del demandante, interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Aduce la recurrente básicamente, no existe la terminación del contrato por ministerio de la ley como lo concluyó el servidor judicial de primer grado, pues a su juicio la obra o labor determinada a que hace alusión dicha



modalidad contractual debe ser una actividad concreta y el contrato que suscribieron las partes en el presente asunto a su juicio se relacionan una serie de funciones genéricas que nada tienen que ver con el Convenio Administrativo que suscribieron las partes.

CONSIDERACIONES DE ESTA SEGUNDA INSTANCIA:

Refiriéndonos someramente a los presupuestos procesales, requisitos indispensables para la regular formación y desarrollo de la relación jurídico-procesal, como son demanda en forma, capacidad procesal, capacidad para ser parte y competencia del juez, no merecen reparo alguno en la litis, lo cual amerita una sentencia de fondo. Aunado a ello, no se avista la estructuración de causal de nulidad que invalide lo actuado.

De acuerdo con los motivos de inconformidad expuestos por el recurrente el análisis de la Sala se circunscribe a determinar si le asiste derecho a la demandante a su reintegro al cargo que ostentaba en virtud de la garantía de fuero sindical.

Para resolver lo pertinente, la Sala encuentra que no fue objeto de discusión entre las partes, que el demandante se vinculó laboralmente con la demandada, mediante la suscripción de dos contratos de trabajo, el primero un contrato de trabajo a término fijo suscrito el 14 de diciembre de 2012 el cual se prorrogó hasta el 30 de junio de 2013; y el segundo, un contrato de obra o por la naturaleza de la labor determinada, suscrito el 1º de julio de 2013 y que la demandada dio por terminado el 11 de febrero de 2018 alegando la finalización de la labor contratada. Aspectos que por demás se acreditan con la documental 19 a 27.



Así mismo tampoco fue objeto de discusión entre las partes el hecho que el demandante que el demandante en condición de miembro de la junta directiva de la Subdirectiva Seccional Bogotá de la organización sindical Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional -UTEN-, se encontraba amparado por la garantía de fuero sindical.

De acuerdo con los anteriores supuestos y en lo que interesa al fondo del asunto considera la Sala oportuno recordar, que conforme lo ha sostenido la Corte Constitucional, la institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la Ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, valga decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 Superior garantiza; por lo que esta institución mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, sin previo permiso del Juez Laboral, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.

Tal disposición armoniza con el ordenamiento contenido en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el artículo 12 la Ley 584 de 2000, que estableció quiénes están amparados por fuero sindical:

“c) 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... ”

Ahora bien, cuestiona en la alzada la apoderada de parte actora la modalidad del último contrato de trabajo en virtud del cual, el accionante prestó servicios personales, en tanto afirma que el contrato que suscribieron las partes en el presente asunto a su juicio se relacionan una serie de funciones genéricas que nada tienen que ver con el Convenio Administrativo, al cabo que el contrato de obra o labor a que hace alusión la modalidad contractual hace referencia a una actividad concreta.

En este punto corresponde advertir que no desconoce la Sala el criterio sentado por la máxima Corporación de Justicia Laboral, entre otras en sentencia del 3 de julio de 2013, dentro del radicado 32.912 y STL 6878 de 2015, conforme con el cual, en la acción de fuero sindical el servidor judicial se encuentra habilitado para analizar cuestiones adicionales, siempre que constituyan supuestos necesarios para definir la procedencia del reintegro.

Pese a lo anterior, no puede pasar desapercibido que el cuestionamiento que efectúa en la alzada la apoderada del demandante es totalmente nuevo, pues no se advierte en el libelo incoatorio alguna clase de inconformidad frente al hecho de que se hubiere vinculado al demandante mediante un contrato de obra o labor, antes por el contrario se planteó que en virtud de dicha modalidad contractual el vínculo laboral tenía “*vocación de permanencia mientras existiera la labor de recolección de basuras*” y que en razón a ello no podía ser terminado por voluntad de una de las partes.

En todo caso, aun en gracia de discusión, considera la Sala oportuno tener en cuenta que en los contratos de obra o labor determinada la duración del



vínculo laboral no depende de la voluntad o capricho del empleador, sino de la obra o labor contratada y en tal sentido, observa la Sala que de acuerdo con el texto del contrato³ que regía el vínculo laboral para el momento de su terminación, la labor de recolección de basuras por la que se vinculó al accionante en condición de Supervisor se encontraba sujeta a la vigencia del contrato interadministrativo que la demandada suscribió con la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, luego ningún reparo merece la modalidad contractual acordada entre las partes, pues en realidad la duración del contrato de trabajo la definía el tiempo en que Aguas de Bogotá tuviera a su cargo la función de recoger las basuras.

Por lo tanto, como no se discute entre las partes y se encuentra acreditado con la documental visible a folio 27 del plenario, que el vínculo finalizó ante la finalización de la labor contratada, pues como lo reconocen las partes el contrato interadministrativo finalizó en esa fecha, el accionante no es acreedor al derecho al reintegro peticionado, pues al tenor de lo dispuesto en el artículo 411 del CST el empleador frente a dicha modalidad contractual, no está obligado a solicitar el permiso judicial para poder prescindir de los servicios personales de su trabajador, en la medida que la finalización de la obra o labor no es una justa causa de terminación del vínculo jurídico que ata a empleador y trabajador sino una de las causas que contempla la Ley para el fenecimiento del contrato, que se encuentra contemplada en el literal d) del artículo 61 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990.

Esta Sala de Decisión ha señalado, que un trabajador aforado tiene toda la protección legal y constitucional que de esa garantía se deriva mientras está vigente su contrato de trabajo, que de haberse pactado a término

³ Cfr fls 24 y 25



determinado y por la protección foral, no implica que aquél se convierta en indefinido o no se pueda dar estricta aplicación a una de las formas autorizadas por el legislador para su culminación, en cuanto el empleador no prescinde de los servicios del trabajador por un mal comportamiento o defraudación en la confianza depositada en él en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones sino por estar contemplada en el ordenamiento jurídico una razón objetiva para no continuar con esa forma de vinculación.

Acorde con lo anterior, cuando se acredita que las partes suscribieron un contrato de trabajo de obra o labor, la garantía foral que tenía el trabajador para no ser despedido ni trasladado o desmejorado en sus condiciones laborales, sólo tiene vigencia en el tiempo en el cual permanece activo el vínculo, pues una vez llegado el momento de su finalización ante la terminación de la obra o labor, no es necesario que el empleador solicite el permiso judicial respectivo.

Los argumentos expuestos considera la Sala resultan suficientes para confirmar, la determinación acogida por el servidor judicial de primer grado y ante la improsperidad del recurso de apelación condenar en costas a los recurrentes.

DECISIÓN:

En razón y mérito de lo expuesto, la SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,



Ref.: Radicación N° 11-001-31-05-032-2018-00370-01 Proceso de Fuero Sindical (Acción de reintegro) de Cesar Augusto Valencia contra Aguas de Bogotá S.A. ESP y otro. (Fallo de Segunda Instancia).

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado 32 Laboral del Circuito de Bogotá. **COSTAS.** En esta instancia a cargo del demandante, para su tasación inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$100.000,00.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


LUCY STELLA VASQUEZ SARMIENTO
Magistrada

NO FIRMA POR AUSENCIA
JUSTIFICADA.
LILLY YOLANDA VEGA BLANCO
Magistrada


LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL
Magistrado



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
SALA LABORAL**

Bogotá D.C., treinta (30) de junio de dos mil veintidós (2022)

Magistrada Ponente: **Dra. LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO**

Ref.: Radicación N° 11-001-31-05-037-2018-00221-01 Proceso de Fuero Sindical (Acción de reintegro) de Ruth Helena Marciales Mora contra Aguas de Bogotá S.A. ESP. (Fallo de Segunda Instancia).

En Bogotá D.C., la Magistrada Ponente en asocio de los Magistrados que conforman la Sala de Decisión, en virtud de lo previsto por el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, procede a proferir la siguiente,

SENTENCIA:

A través de apoderado, Ruth Helena Marciales Mora, convocó a Aguas de Bogotá S.A. ESP y a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP, para que previa declaración de que entre las demandadas se produjo una situación de grupo empresarial en el que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá se constituyó como matriz y que son solidariamente responsables de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo que las vinculó; se les condene a reintegrarla al cargo de operaria que desempeñaba al momento de su despido o a otro de igual o superior categoría, junto con los salarios que causados durante el tiempo de su desvinculación.



HECHOS:

Adujo la accionante que el 2 de julio de 2003 la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP se constituyó como matriz y conformó con Aguas de Bogotá S.A. ESP una situación de Grupo Empresarial que se inscribió ante Cámara de Comercio de Bogotá el 27 de diciembre de 2007.

Indicó que se vinculó con las demandadas mediante contrato de trabajo el 18 de diciembre de 2012, para desempeñarse como Operaria, vínculo que afirma se mantuvo vigente hasta el 11 de febrero de 2018, cuando recibió la carta de terminación de su contrato de trabajo.

Afirmó que los días 2 y 3 de julio de 2017 se realizó la asamblea general para la creación de la organización sindical SINTRAUNIÓN, en la que se eligió para integrar la Junta Directiva en condición de suplente; condición que afirma fue dada a conocer a la demandada el 5 de octubre de 2017.

ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La demanda fue admitida por el Juzgado 37 Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto del 6 de abril de 2018¹. Corrido el traslado de ley y practicándose en legal forma la notificación de la organización sindical y de la demandada, dieron respuesta a la demanda en audiencia del 22 de junio de 2018².

La demandada se opuso a las pretensiones y adujo en su defensa en esencia que no hay lugar al reintegro solicitado, al indicar en esencia que el contrato terminó por causa legal como lo es la terminación de la obra o labor, dado que con ocasión al vencimiento del Convenio

¹ Cfr, fl 53

² Cfr fl 81



Interadministrativo 809 de 2012, expiró la labor para la cual se había contratado la demandante, y como tal, no se encontraba obligada a solicitar autorización para la terminación a pesar de que se encontrara amparada por la garantía de fuero sindical. Propuso en su defensa entre otras las excepciones de improcedencia del reintegro laboral y cobro de lo no debido.

En el mismo sentido la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP, se opuso a las pretensiones, adujo en su defensa que no tuvo ninguna relación con la demandante, ni con el sindicato a que ésta se encontraba afiliada y que en todo caso, la terminación por la extinción no exige el levantamiento del fuero sindical. Propuso en su defensa entre las excepciones de inexistencia de la obligación y prescripción.

Por su parte la organización sindical “*Sintraunión*” intervino para coadyuvar los hechos y pretensiones de la demanda e indicó que la demandante se le vinculó mediante contrato de trabajo a término fijo, pero que para violentar el derecho de asociación sindical se cambió el contrato a obra o labor determinada, el que afirma no cabe, y que la labor contratada no ha terminado.

Mediante providencia proferida el 22 de junio de 2018 el servidor judicial de primer grado aceptó el llamamiento en garantía efectuado por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP de Seguros del Estado.

El *aquo* profirió sentencia el 1º de agosto de 2018³, mediante la cual absolvió a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones, al considerar en síntesis que el contrato de trabajo que celebró la demandante

³ Cfr. Fls 148.



con la empresa Aguas de Bogotá S.A. ESP se ajusta al acuerdo de formalización laboral y que en tanto era un contrato de obra o labor y que finalizó por la terminación de la labor acordada, de conformidad con el artículo 411 del C.S.T. la empleadora no se encontraba obligada a solicitar la el levantamiento de la garantica foral.

Inconforme con la decisión, el apoderado de la demandante y la organización sindical, interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Aduce el recurrente en esencia, de un lado que en el acuerdo de formalización laboral que suscribieron las demandadas se comprometieron de forma libre y voluntaria a garantizar la estabilidad laboral de sus trabajadores garantizando sus contratos de trabajo o bien con la empresa Aguas de Bogotá o con cualquier otro operador, efectuando sustituciones patronales si era del caso.

Indicó en tal sentido que la estabilidad laboral reforzada consiste en el respeto del derecho al trabajo como derecho fundamental que estable la Constitución Nacional en su artículo 25, pero que también en este caso hace referencia al derecho fundamental al mínimo vital para la subsistencia de la demandante quien fue contratada con el ánimo de salir adelante, en tanto fue una persona desplazada y como tal buscaba obtener protección por parte del Estado, pero que con la sentencia de primera instancia queda en el total abandono.

Señala que la garantía de la estabilidad en el empleo se encuentra además reglada en el artículo 26 de la Convención Americana, en donde se señala que debe existir una justa causa para su terminación y que en e asunto el



juez de primera instancia no solo desconoció la aplicación del principio indubio pro operario sino del Convenio 189 de la OIT, al no tener en cuenta el compromiso adquirido por la entidades demandadas.

Señaló en este mismo punto que tampoco se tuvo en cuenta por parte del servidor judicial de primer grado que la demandante indicó que cada mes se les hacían firmar un nuevo contrato en grupo, lo que a su juicio no garantiza el derecho a la estabilidad laboral.

De otra parte sostuvo que adicionalmente debe primar el derecho a la libertad sindical y que por ende el Estado no puede atribuirse la facultad de destruir organizaciones sindicales, por el solo hecho de que exista un artículo, que excluya una serie de contratos, entre los que se encuentra el contrato de obra o labor y agregó que en el asunto dicho contrato fue simulado, pues el contrato de la demandante consistía en recoger las basuras de toda la ciudad de Bogotá y por tal razón no es un contrato de obra.

CONSIDERACIONES DE ESTA SEGUNDA INSTANCIA:

Refiriéndonos someramente a los presupuestos procesales, requisitos indispensables para la regular formación y desarrollo de la relación jurídico-procesal, como son demanda en forma, capacidad procesal, capacidad para ser parte y competencia del juez, no merecen reparo alguno en la litis, lo cual amerita una sentencia de fondo. Aunado a ello, no se avista la estructuración de causal de nulidad que invalide lo actuado.

De acuerdo con los motivos de inconformidad expuestos por el recurrente el análisis de la Sala se circunscribe a determinar si le asiste derecho a la



demandante a su reintegro al cargo que ostentaba en virtud de la garantía de fuero sindical.

Para resolver lo pertinente, la Sala encuentra que no fue objeto de discusión entre las partes, que la demandante se vinculó laboralmente con la demandada Aguas de Bogotá S.A. ESP, mediante la suscripción de diversos contratos de trabajo, desde el 18 de diciembre de 2012 hasta el 11 de febrero de 2018; y que el último contrato suscrito lo fue por la obra o labor determinada.

Así mismo tampoco fue objeto de discusión que la demandante se encontraba amparada por la garantía de fuero sindical, en condición de tercer suplente de la Junta Directiva de la organización sindical “Sintraunion”, ni que su empleadora dio por terminado el vínculo laboral con la demandante por la terminación de la labor contratada.

De acuerdo con los anteriores supuestos y en lo que interesa al fondo del asunto considera la Sala oportuno recordar, que conforme lo ha sostenido la Corte Constitucional, la institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la Ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, valga decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 Superior garantiza; por lo que esta institución mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las



condiciones de trabajo, sin previo permiso del Juez Laboral, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.

Bajo tal perspectiva, de se advierte que las inconformidades que plantea el recurrente en la alzada, relativas al cumplimiento del Acuerdo de Formalización Laboral que suscribieron las demandadas ante el Ministerio del Trabajo, escapan al objeto del presente proceso, en el que corresponde determinar si en virtud de la institución del fuero sindical la demandante tiene derecho a ser reintegrada; motivo por el que la Sala se abstendrá de analizar los argumentos que expone el apoderado de la demandante diferentes a los que tienen que ver con estabilidad laboral que se deriva de la garantía del fuero sindical.

En este punto corresponde advertir que no desconoce la Sala el criterio sentado por la máxima Corporación de Justicia Laboral, entre otras en sentencia del 3 de julio de 2013, dentro del radicado 32.912 y STL 6878 de 2015, conforme con el cual, en la acción de fuero sindical el servidor judicial se encuentra habilitado para analizar cuestiones adicionales, sin embargo las cuestiones a las que hace alusión la alta Corporación, son aquellas que constituyen supuestos necesarios para definir la procedencia del reintegro, tales como la existencia de la relación laboral y la condición de aforado.

Ahora, de otra parte cuestiona en la alzada el apoderado de parte actora la modalidad del último contrato de trabajo existente con la demandada Aguas de Bogotá S.A. ESP, en tanto sostiene que de acuerdo con la naturaleza de la actividad contratada, no era procedente la celebración de un contrato de obra o labor y muestra de ello, lo es el hecho de que a la fecha aun no ha finalizado la actividad de recolección de basuras.



Al respecto, corresponde indicar que aun cuando tal aspecto es uno de aquellos asuntos adicionales que sí pueden conocerse en la acción de fuero sindical, también lo es que no fue planteado desde el inicio de la acción, pues no se advierte en el libelo incoatorio alguna clase de inconformidad frente al hecho de que se hubiere vinculado a la demandante mediante un contrato de obra o labor, luego por respeto a las garantías al derecho de defensa y al debido proceso tampoco resulta procedente abordar el análisis de tal aspecto en esta oportunidad, so perjuicio de sorprender a las entidades demandadas.

En todo caso, aun en gracia de discusión, es del caso tener en cuenta que en los contratos de obra o labor determinada la duración del vínculo laboral no depende de la voluntad o capricho del empleador, sino de la obra o labor contratada y en tal sentido, observa la Sala que de acuerdo con el texto del contrato⁴ que regía el vínculo laboral para el momento de su terminación, la labor de recolección de basuras por la que se vinculó a la accionante se encontraba sujeta a la vigencia del contrato interadministrativo que la empleadora suscribió con la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, luego ningún reparo merece la modalidad contractual acordada entre las partes, pues en realidad la duración del contrato de trabajo la definía el tiempo en que Aguas de Bogotá tuviera a su cargo la función de recoger las basuras.

Por lo tanto, como no se discute entre las partes y se encuentra acreditado con la documental visible a folio 130 del plenario, que el vínculo finalizó ante la finalización de la labor contratada, pues como lo reconocen las partes el contrato interadministrativo finalizó en esa fecha, la accionante no es acreedora al derecho al reintegro petitionado, pues al tenor de lo dispuesto en el artículo 411 del CST el empleador frente a dicha

⁴ Cfr fls 128 y 129



modalidad contractual, no está obligado a solicitar el permiso judicial para poder prescindir de los servicios personales de su trabajador, en la medida que la finalización de la obra o labor no es una justa causa de terminación del vínculo jurídico que ata a empleador y trabajador sino una de las causas que contempla la Ley para el fenecimiento del contrato, que se encuentra contemplada en el literal d) del artículo 61 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990.

Esta Sala de Decisión ha señalado, que un trabajador aforado tiene toda la protección legal y constitucional que de esa garantía se deriva mientras está vigente su contrato de trabajo, que de haberse pactado a término determinado y por la protección foral, no implica que aquél se convierta en indefinido o no se pueda dar estricta aplicación a una de las formas autorizadas por el legislador para su culminación, en cuanto el empleador no prescinde de los servicios del trabajador por un mal comportamiento o defraudación en la confianza depositada en él en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones sino por estar contemplada en el ordenamiento jurídico una razón objetiva para no continuar con esa forma de vinculación.

Acorde con lo anterior, cuando se acredita que las partes suscribieron un contrato de trabajo de obra o labor, la garantía foral que tenía el trabajador para no ser despedido ni trasladado o desmejorado en sus condiciones laborales, sólo tiene vigencia en el tiempo en el cual permanece activo el vínculo, pues una vez llegado el momento de su finalización ante la terminación de la obra o labor, no es necesario que el empleador solicite el permiso judicial respectivo.



Los argumentos expuestos considera la Sala resultan suficientes para confirmar, la determinación acogida por el servidor judicial de primer grado y ante la improsperidad del recurso de apelación condenar en costas a los recurrentes.

DECISIÓN:

En razón y mérito de lo expuesto, la SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley, **RESUELVE: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado 37 Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído. **COSTAS.** En esta instancia a cargo de la demandante y la organización sindical, para su tasación inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$100.000,00.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO
Magistrada

NO FIRMA POR AUSENCIA
JUSTIFICADA.
LILLY YOLANDA VEGA BLANCO
Magistrada


LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL
Magistrado