



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR  
- DE **UNIÓN TEMPORAL ECOCAPITAL** CONTRA **JAVIER ENRIQUE  
TORRES BALLESTEROS**.

---

**MAGISTRADO SUSTANCIADOR:** DR. EDUARDO CARVAJALINO  
CONTRERAS

En Bogotá, D.C., a los veintitrés (23) días del mes de septiembre del año dos mil veintidós (2022), el Magistrado sustanciador en asocio de los H. Magistrados con quienes integra la Sala de Decisión procede a dictar la siguiente,

**S E N T E N C I A**

**DEMANDA**

La **UNIÓN TEMPORAL ECOCAPITAL**, actuando mediante apoderado judicial, promovió demanda especial Laboral – levantamiento de fuero sindical en contra de **JAVIER ENRIQUE TORRES BALLESTEROS**, para que mediante sentencia judicial se declare que el demandante es trabajador de la compañía desde el 1° de mayo de 2012, quien además es miembro de la Junta Directiva de la organización sindical Sindicato de Trabajadores de la Unión Temporal Ecocapital “SINTRAECO” en calidad de Segundo Suplente-Comité de Organización y Deportes y, por tanto, goza de fuero sindical, e igualmente, que existe justa causa para la terminación de su contrato de trabajo, en virtud del literal a) del artículo 410 del CST; como consecuencia de ello, se ordene el levantamiento del fuero sindical del demandado y se conceda el permiso para despedirlo con justa causa, costas y agencias en derecho (fls. 2 y 3 archivo 03Demanda del expediente digital).



Fundamenta el *petitum* en los supuestos de facto visibles a folios 3 a 6 archivo 01Demanda del expediente digital, que en síntesis advierten que el 21 de noviembre de 2011 se suscribió acuerdo de constitución de unión temporal entre Data Tools S.A. y Ecocapital Internacional S.A. E.S.P., bajo la denominación de Unión Temporal Ecocapital, la cual tenía como fin participar en el proceso de Licitación Pública No. 006 2011 adelantado por la Unidad Administrativa Especial de Servicios -UAESP, cuya vigencia se extendería hasta la finalización de la duración del contrato de concesión, sus prórrogas y un año más.

Añadió que mediante Resolución de Adjudicación No. 720 del 20 de diciembre de 2011, se adjudicó a la UNIÓN TEMPORAL ECOCAPITAL, el contrato de concesión bajo la figura de área de servicio exclusivo, la prestación del servicio de recolección, transporte, almacenamiento temporal y entrega para disposición final de residuos peligrosos hospitalarios y similares generados en la ciudad de Bogotá D.C., y sin exclusividad, la actividad de tratamiento, acotando que el contrato de concesión se celebró el 23 de diciembre de 2011, en el cual se pactó una duración de 8 años contados a partir de la aprobación de la Garantía Única de Cumplimiento y Suscripción del acta de iniciación, la cual se concretó el 1° de mayo de 2012.

Que el 30 de abril de 2020, suscribió con la UAESP, prórroga No. 1 al contrato de concesión celebrado, mediante la cual se acordó extender la duración del mismo por el término de 10 meses desde el 1° de mayo de 2020 hasta el 28 de febrero de 2021; asimismo, el 5 de febrero de 2021, se suscribió prórroga No. 2 para extender el contrato de concesión por 11 meses, del 1° de marzo de 2021 al 31 de enero de 2022, fecha esta última en la que finalmente terminó el contrato, por lo que finalizó el objeto para la cual fue creada la UT.

Añade que inició la fase de liquidación definitiva, precisando que las sociedades Data Tools S.A. y Ecocapital Internacional S.A. E.S.P. el 31 de



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

enero de 2022 suscribieron otro sí al acuerdo de constitución, estableciendo que en virtud de este documento, la Unión Temporal se liquidará de manera definitiva el 31 de enero de 2023.

Por otro lado, dijo que el demandando celebró contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad Ecocapital Internacional S.A. E.S.P. desde el 3 de noviembre de 2011, para desempeñarse en el cargo de Agente de Servicio, en virtud del cual se dedicaba a la recolección y transporte de residuos, sin embargo, el 2 de mayo de 2012, operó la sustitución patronal con la Unión Temporal. Que como consecuencia de la finalización del contrato de concesión No. 186E 1 23 de diciembre de 2011, desaparecen las causas que dieron lugar al vínculo laboral con el convocado.

Concluye aduciendo que el 23 de marzo de 2022, recibió comunicación escrita por parte de la organización sindical Sindicato de Trabajadores de la Unión Temporal Ecocapital “SINTRAECO” mediante la cual se informó la modificación de la conformación de su Junta Directiva, y en relación con el señor Torres Ballesteros, se indicó que ostentaba cargo de Segundo Suplente-Comité de Organización y Deportes, acotando que al desaparecer la Unión Temporal Ecocapital, carece de todo objeto la garantía foral, por encontrarse esta en liquidación.

## **CONTESTACIÓN DE DEMANDA**

El accionado **JAVIER ENRIQUE TORRES BALLESTEROS**, por intermedio de apoderado judicial y previa notificación, contestó el *libelo demandatorio* en audiencia pública de que trata el artículo 114 del Código de Procedimiento Laboral, celebrada el 29 de junio de 2022, manifestando que su contrato de trabajo no se encuentra en curso de ninguna causal de terminación consagrada en el literal a) del artículo 410 del CST, como quiera que su vínculo jamás ha estado atado a la ejecución del contrato de concesión No. 186 E del 23 de diciembre de 2011, ni a un contrato de



concesión en específico, de tal forma que la demanda y los hechos que la motivan no pueden estar fundados en hechos futuros e inciertos. Añade que la operación no ha parado, pues los trabajadores continúan ejerciendo sus funciones de manera normal, y si bien el contrato de concesión culminó, las integrantes que conforman la UT ECOCAPITAL han continuado contratando con terceros, no en la misma magnitud, pero si tal y como se dispuso en otrosí. Indica que se encuentra calificado por parte de la ARL, quien le determinó una PCL 10,62% por accidente de origen laboral, además, está siendo tratado por accidente laboral que le generó lumbago no especificado el 28 de mayo de 2021, y por las secuelas que le dejó el Covid 19. **Excepciones:** Propuso como excepción previa la de prescripción, y de fondo, las que denominó inexistencia de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar el permiso para despedir y la genérica (archivo de audio 21 del expediente digital).

La organización **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIÓN TEMPORAL ECOCAPITAL "SINTRAECO"**, no compareció al proceso, pese a haber sido notificado de su existencia (archivos 3 y 4 carpeta 08 del expediente digital).

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

Luego de surtido el debate probatorio, el Juzgado Treinta y Nueve (39) Laboral del Circuito de Bogotá en audiencia pública celebrada el 27 de julio de 2022, resolvió **negar** el permiso solicitada por la parte demandante para despedir al convocado y **condenar** en costas a la Unión Temporal Ecocapital.

Lo anterior por considerar el *A quo*, que el contrato de concesión celebrado entre la parte activa y la UAESP si bien finalizó el 31 de enero de 2022, no existe acta de liquidación del mismo porque ello aún se encuentra en trámite, siendo claro que la Unión Temporal aún no ha sido liquidada ni clausurada definitivamente, conforme a los términos previstos en el literal a) del artículo 410 del CST, antes bien, persiste la ejecución de actividades relacionadas con la recolección de



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

residuos, por manera que tampoco se ha agotado el objeto del contrato de trabajo del accionado, lo cual se constata en lo manifestado por declarantes allegados al plenario, quienes fueron claros en especificar que el convocado ha realizado las mismas funciones y que estas no han variado con ocasión al proceso de liquidación. Acota que la Unión Temporal viene ejecutando contratos con empresas distintas a la UAESP, e incluso, presenta insuficiencia en el personal para su desarrollo, siendo claro que no se configura la causal alegada en el escrito introductor, porque existe aún el desarrollo del objeto social, la prestación del servicio y la necesidad de vinculación de personal para el efecto, pues existe prueba de vinculación de trabajadores a través de empresas de servicios temporales.

**RECURSO DE APELACIÓN: La parte demandante UNIÓN TEMPORAL ECOCAPITAL interpuso recurso de apelación contra la anterior determinación** solicitando la revocatoria integra del fallo de primer grado, al considerar que todos los testigos al unísono fueron claros en advertir que en reunión grupal se les ofreció a todos los trabajadores dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo en igualdad de condiciones, lo cual fue aceptado por varios miembros de la Junta Directiva del sindicato, de suerte que la Unión Temporal de ninguna manera ha incurrido en conductas relacionadas con la persecución de sus miembros, menos aun cuando en vez de despedir a cada uno de los trabajadores sindicales, procede conforme a derecho, solicitando el respectivo permiso. Añade que en ningún momento se ocultó el otro sí suscrito en enero de 2022, en el cual se pactó que de manera temporal y transitoria, la UT podrá contratar con terceros para efectos de lograr su liquidación, siendo equivocada la interpretación del Juzgado de Conocimiento cuando aduce que la parte demandante, está ampliando su objeto social del contrato de concesión, pues tal lectura resulta alejada de la realidad y desconoce todo aquello que se dijo a través de la prueba testimonial y del interrogatorio de parte, de lo cual es claro que distintos trabajadores se han retirado por celebrar mutuo acuerdo con la empleadora o por estar incursos en otros proceso de selección, y es por esta razón que, se ha recurrido a trabajadores en misión, mas no para ampliar el objeto social de la misma, al punto que el propio demandado,



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

reconoció que tenía a cargo menos rutas y que estas debían ser asumidas por menos personal, acotando que los usuarios son menos de los que se tenía antes de la terminación del contrato de concesión.

Dice que la contratación a través de temporales, tiene la finalidad de suplir esas dejaciones del cargo, porque debe atenderse el contrato celebrado con el tercero, hasta que tenga lugar de manera efectiva la liquidación, y es por ello que, los nuevos trabajadores han sido vinculados bajo tal figura, pero no se trata de una situación boyante de la Unión Temporal, al punto que en la actualidad solo quedan 30 de 130 trabajadores que se habían contratado.

Agrega que estamos frente a la liquidación de una unión temporal, que tiene sus inicios en la adjudicación de un contrato, que a la fecha ya se ha terminado, estando la Unión temporal llamada a desaparecer, acotando que el otro sí que se está ejecutando en la actualidad, no es para cosa distinta que lograr ese objetivo, es decir, su liquidación, que en últimas, no puede tener lugar si no se terminan todos los contratos de trabajo. Concluye insistiendo en que se conceda el permiso para despedir al convocante, por la causal invocada.

Razón por la cual, el expediente ha sido enviado ante este Tribunal para que se surta la **instancia**, y como la Sala no observa causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a decidir previas las siguientes,

## **C O N S I D E R A C I O N E S**

### **RELACIÓN LABORAL**

No es objeto de discusión la existencia de la relación laboral entre las partes en litigio, presupuesto necesario para predicar una acción de fuero sindical, el cual es corroborado por esta Sala de Decisión de las pruebas



aportadas al plenario, de las que se evidencian que JAVIER ENRIQUE TORRES BALLESTEROS, si bien fue vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 3 de noviembre de 2011, por Ecocapital Internacional S.A. E.S.P. para desempeñar el cargo de Agente de Servicio, lo cierto es que conforme a certificación allegada por la parte demandante, este adquirió la condición de trabajador de la Unión Temporal Ecocapital, por sustitución patronal, desde el 1º de junio de 2012, aunado a que obra otro sí al contrato de trabajo suscrito entre Unión Temporal Ecocapital y el accionado de fecha 19 de abril de 2013, igualmente, se allegaron distintos permisos sindicales otorgados por la parte demandante a favor del convocado (archivos 03, 04 y 05 carpeta 22, 03 y 07 carpeta 23 del expediente digital), lo cual además, se corrobora con lo manifestado por el señor TORRES BALLESTEROS en su interrogatorio de parte, cuando indicó que la UT Ecocapital es quien le reconoce el pago de sus salarios, que la organización sindical a la cual se encuentra afiliado es un sindicato de trabajadores de la parte activa y que es a la UT Ecocapital ante quien ha solicitado el reconocimiento de sus vacaciones a partir de mayo de 2012 (archivo de audio 01 carpeta 21 del expediente digital), sumado a ello, el Juzgado de Conocimiento, dio por sentada la existencia del vínculo laboral entre las partes, en tanto solo analizó la procedencia del permiso para levantar el fuero sindical, decisión frente a la cual la parte demandada no hizo ningún reparo mediante el recurso de alzada, por manera que no es procedente hacer un pronunciamiento distinto al respecto.

### **EXISTENCIA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

La existencia de la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIÓN TEMPORAL ECOCAPITAL “SINTRAECO”, de primer grado y de empresa, con domicilio en la ciudad de Bogotá y con Acta de constitución No. I-902 del 14 de diciembre de 2015, fue acreditada con la certificación emitida por la Coordinadora del Grupo de Archivo



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

Sindical (archivo 04 carpeta 20 del expediente digital), ajustándose a las exigencias previstas por el art. 364 y s.s. del C.S.T.

Siendo de conocimiento de la parte activa la creación de dicha organización, toda vez que desde el *libelo genitor* así lo reconoce, al indicar en tal texto, que es parte sindical del proceso el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIÓN TEMPORAL ECOCAPITAL “SINTRAECO”, por lo que se advierte cumplidos los parámetros del artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, al denotarse su diáfano conocimiento.

### **GARANTIA FORAL**

Tampoco fue objeto de reparo la garantía foral que ostenta el demandado, pues así lo reconocen las partes en el *libelo introductorio* y su contestación, respectivamente, y es precisamente por existir dicha protección a favor del trabajador que inicia la UNIÓN TEMPORAL ECOCAPITAL el presente proceso de levantamiento de fuero sindical.

Aunado a ello, obra en archivo 04 carpeta 01 del expediente digital comunicación de fecha 23 de marzo de 2022, dirigida a la Unión Temporal Ecocapital, allegada en el propio escrito de demanda, mediante la cual se informa que el accionante es integrante de la JUNTA DIRECTIVA NACIONAL, en los siguientes términos:

**«SUPLENTE»**

LUIS EDUARDO RUÍZ CONTRERAS

COMITÉ ECONOMÍA SOLIDARIA

**JAVIER ENRIQUE TORRES BALLESTEROS COMITÉ DE ORGANIZACIÓN Y DEPORTES**

ORFILIO TARAZONA MEJÍA

COMITÉ DE SEGURIDAD SOCIAL

ROBINSÓN ÁLVAREZ GIRALDO

COMITÉ DE ASUNTOS CULTURALES

JUAN CARLOS RIAÑO RIAÑO

COMITÉ DE ACTIVIDADES SOCIALES

(...)» (Subraya de la Sala)

Por tanto, de conformidad con lo dispuesto en el literal c) del artículo 406 del CST, el demandado en su condición de Segundo Suplente de la Junta



Directiva del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIÓN TEMPORAL ECOCAPITAL “SINTRAECO”, debidamente informada a la parte activa, como ya se anotó, se encuentra amparado por la garantía foral.

### **FUERO SINDICAL - PERMISO PARA DESPEDIR.**

Procede esta Sala de Decisión a resolver el *sub judice* puesto en su conocimiento, para lo cual juzga conveniente recordar, en ejercicio de sus facultades académicas, la figura constitucional - laboral denominada fuero sindical.

Pues bien, sea lo primero advertir, que esta institución fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los años 40, en especial, con la expedición del artículo 18 del Decreto – Ley 2350 de 1944 y el artículo 40 de la Ley 6 de 1945, pero fue únicamente con la Constitución Política de 1991, en su artículo 39, que elevó su rango de legal a constitucional, a título de reivindicación histórica, con el fin de proteger a los trabajadores o empleados que en ejercicio del derecho de constituir sindicatos o asociaciones, obtengan la calidad de representantes o miembros de la agremiación.

De esta manera y con miras a continuar con dicho amparo, la Carta Magna mediante la figura del bloque de constitucionalidad de que trata el art. 93 Superior, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales, para el caso *sub examine*, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador y, en especial, los convenios 87 y 93 de la Organización Internacional del Trabajo, que en sus apartes pertinentes instaron a los países miembros a la implementación de mecanismos protectores del derecho de elección, fundación, ingreso y reunión del



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

sindicato, así como la defensa jurídica de los derechos derivados de dicha asociación, siendo reiterativos en la derogatoria de las normas que limiten o menoscaben la libertad sindical.

En tal contexto, y descendiendo a la legislación laboral, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo nos define al fuero sindical como *«la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo»*

En ese sentido, resulta palmario que el fuero sindical fue estatuido para proteger a ciertos trabajadores, integrantes de una organización sindical, de las decisiones unilaterales y autocráticas de los empleadores, tales como el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones laborales, y que puedan afectar la toma libre de decisiones o la acción legítima de reunión y petición contractual o convencional.

Y ello adquiere total lógica, si se tiene en cuenta la estrecha relación del fuero sindical y la libertad de asociación, pues de este último derecho surge la prerrogativa de ejercicio, en acción u omisión, de los derechos económicos y sociales de los afiliados, es decir, el resguardo del grupo organizado, tal como lo enseñó la H. Corte Constitucional en sentencia C-381 de 2000 y la sentencia C-593 de 1993 al determinar:

*«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, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía 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, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le*



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

*asigna a los sindicatos»* (Ver, entre otras, la sentencia T-220 de 2012 y T-873 de 2004)

De suerte que, las mencionadas organizaciones tienen a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y es por ello, que necesitan el sistema jurídico correspondiente para que esta acción sindical no caiga en irrisoria, dada la posición predominante de los empleadores frente a los trabajadores. En ese contexto, suma advertir, que este derecho a favor de los aforados no deviene en absoluto y perpetuo, pues el legislador en el artículo 405 del CST estatuyó una excepción a esta figura constitucional, correspondiente a la calificación por la autoridad competente, la cual lleva al funcionario judicial a determinar si efectivamente el empleador extralimitó su facultad legal, convirtiendo a su decisión unilateral en una injusta causa de despido, un traslado o una desmejora ilegal, para cada caso concreto.

Se sigue de lo anterior y, a modo de conclusión, que el fin último de la norma es proteger a los trabajadores aforados, que se encuentran relacionados en el art. 406 del CST, del despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones contractuales, siendo entonces estos tres aspectos los que definen las consecuencias jurídicas que ha de sobrellevar el empleador en caso de causarlas, a saber:

- a) El reintegro como restitución de una desvinculación laboral sin calificación previa de la justa causa por el Juez del Trabajo, rompimiento del vínculo jurídico.
- b) La reubicación o reinstalación como restablecimiento del traslado del trabajador sin previa autorización a las anteriores condiciones de trabajo; ello es, sin rompimiento del vínculo jurídico
- c) Permiso ante el juez laboral por parte del empleador para poder despedir o trasladar, que incluye el denominado proceso ordinario de levantamiento de fuero sindical.



Teniendo claridad de la figura jurídica sometida a escrutinio, descende esta Sala de Decisión a resolver la Litis, la cual se contrae en determinar si se logra configurar la justa causa para el levantamiento del fuero sindical establecida en el literal a) del artículo 410 del CST, esto es,

**«La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la supresión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días».** (Negrilla por la Sala)

Sobre el punto, ha de recordar el Colegiado que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de radicación No 25000 del 25 de mayo de 2005, precisó que lo que constituye la justa causa para el levantamiento del fuero sindical es la clausura definitiva de la empresa, esto es, la extinción de todas las unidades de producción que la integran, a tal punto que no pueda seguir actualmente en operaciones.

En lo que comporta a las Uniones Temporales, conviene echar mano de lo definido por el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, Subsección B, quien, en sentencia del 08 de agosto de 2018, radicado No 25000-23-36-000-2013-00671-01 (53102), estableció que:

*«2.5. Ahora, debe aclararse que las uniones temporales normalmente tienen como término de existencia el mismo plazo de ejecución del contrato, pues su objetivo es desarrollar las actividades específicas a las que se obligó, sin que tengan vocación de permanencia para realizar otro tipo de negocios diferentes para los que fue constituida.»*

(...)

*2.6. De lo anterior se desprende que: i) la razón de ser de las uniones temporales es el cumplimiento del contrato y ii) su duración está atada a los motivos que dieron origen a su creación, por lo que se extinguirán cuando no subsista la actividad contractual.»*

En el *sub examine*, el 30 de noviembre de 2011 se constituyó la Unión Temporal ECOCAPITAL por parte de ECOCAPITAL INTERNACIONAL S.A. ESP y DATA TOOLS S.A. (Fol. 33 a 34 archivo 04 carpeta 01 del expediente digital), en la que se expresa que *«La duración de la UNIÓN TEMPORAL se*



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

*extenderá hasta la finalización de la duración del contrato, sus prórrogas y un año más, en caso de salir favorecidos con alguna ASE (áreas de servicio exclusivo) determinadas en el pliego de condiciones de la licitación de la referencia», esto es, la licitación pública No 006 de 2011 en la que participó, siéndole adjudicada mediante Resolución No 720 del 20 de diciembre de 2011 (Fols. 111 a 116 archivo 04 carpeta 02 del expediente digital), lo que conllevó a suscribir el 23 de diciembre de 2011 el contrato No 186E de 2011 entre la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP y la Unión Temporal ECOCAPITAL, con plazo de ejecución de ocho (8) años contados a partir de la suscripción del acta de iniciación, que lo fue el 01 de mayo de 2012 (Fols. 117 a 154 archivo 04 carpeta 01 del expediente digital), mismo que fue prorrogado en dos ocasiones, manteniéndose vigente hasta el 31 de enero de 2022, (folios 155 a 176 archivo 04 carpeta 01 del expediente digital).*

Así, no existe duda que en esta última fecha dejó de ejecutarse el referido contrato, lo cual se certificó también por la UAESP (Fols. 181 a 182 archivo 04 carpeta 01 del expediente digital), y como se enuncia en la certificación del 24 de marzo de 2022 del Gerente General de la Unión Temporal Ecocapital, en la que consta que el contrato No 186E de 2011 finalizó el 31 de enero de 2022, sin *«que exista prórroga alguna y/o extensión al contrato en mención»* (fol. 183 archivo 04 carpeta 01 expediente digital).

Debe también tenerse en cuenta en esta clase de contratos que, un primer acto es la finalización del contrato y otro acto es la liquidación, razón por la cual se pacta que la unión temporal continúe vigente con posterioridad a la finalización del contrato, que para el caso analizado corresponde a *«un año más»*. Es por este motivo que, en el mismo contrato de concesión, específicamente en su cláusula trigésima se estipuló la *«liquidación del contrato»*, indicando que *«a la terminación del contrato por cualquier causa se procederá a su liquidación entre LA UAESP y el CONCESIONARIO, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su finalización o a la expedición del acto que ordene la terminación, o a la fecha del acuerdo que la disponga, mediante Acta de liquidación suscrita por las partes, la cual deberá contener entre otros los siguientes aspectoS»*.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

En ese orden, debe considerarse que una vez finalizó el contrato de concesión (31 de enero de 2022), las partes que dieron origen a la Unión Temporal acordaron mediante otro sí *«Desarrollar de manera temporal y transitoria algunas actividades posteriores a la terminación del contrato de Concesión 186E de 2011, relacionadas con recolección, transporte, tratamiento, almacenamiento temporal y disposición final de residuos peligrosos de riesgo infecciosos o biológico, con el objetivo de tener los recursos suficientes para proceder con la liquidación final del contrato y terminación del acuerdo empresarial»*<sup>1</sup>, existiendo entre ellas, acuerdo de un año, para proceder a extinguir la referida unión temporal, sin que pueda colegirse de manera alguna que la parte activa siguió operando para otros contratos o que continúe ejerciendo de manera definitiva el objeto de recolección, transporte, tratamiento, almacenamiento temporal y disposición final de residuos peligrosos de riesgo infecciosos o biológico, ya que la razón de ser o existencia de la Unión Temporal ECOCAPITAL fue precisamente la de participar en la licitación pública No 006 de 2011, por lo que una vez adjudicado el contrato, dio cumplimiento al mismo hasta el 31 de enero hogaño.

Los actos posteriores al 01 de febrero de 2022, están dirigidos a la liquidación del contrato de concesión, pues así se desprende del otro sí del 31 de enero de 2022 suscrito por ECOCAPITAL INTERNACIONAL S.A. ESP y DATA TOOLS S.A., lo cual se encuentra ratificado con la testimonial recaudada, en particular con lo dicho por Liliana Gutiérrez Galindo y Mónica Perdomo Ceballos, quienes enfáticamente manifestaron que el contrato de concesión finalizó el 31 de enero de 2022, especificando la primera de ellas, que el otro sí celebrado entre los integrantes de la Unión Temporal Ecocapital, tiene por finalidad obtener los recursos necesarios para finalizar la liquidación; aunado a que del dicho de las referidas testigos y del declarante traído por el propio demandado, el señor Saúl Peñuela Flórez, es claro que el personal de las distintas áreas que conforman la parte

---

<sup>1</sup> Folios 177 a 179 archivo 03 carpeta 01 del expediente digital.



demandante, ha venido disminuyendo, así como las rutas de recolección los usuarios de la UT Ecocapital.

La disminución de personal acotada por los testigos, además se encuentre demostrada a través de la certificación de fecha 14 de junio de 2022, que no se ha desconocido ni tachado por las partes, en la cual la activa dio cuenta de 136 trabajadores al corte diciembre de 2021, cifra que ha venido disminuyendo desde enero de 2022 y hasta junio de símil año, al punto que, a esta última data cuenta con 46 empleados (archivo 03 carpeta 19 del expediente digital).

En ese orden, lo primero que colige la Sala es que, de acuerdo a la naturaleza de las uniones temporales, las mismas tienen como término de existencia el mismo plazo de ejecución del contrato que dio lugar a su constitución, lo que conllevaría que en el *sub examine* debería haber sido el 31 de enero de la presente anualidad; no obstante, las partes creadoras de la unión temporal fijaron un plazo adicional de un (1) año para efectos de atender los trámites de liquidación, etapa propia del contrato de concesión, acorde a lo estipulado en el contrato de concesión entre la Unión Temporal Ecocapital y la UAESP, por ende, no podía como lo hizo el *a quo* exigir la liquidación total de ECOCAPITAL, ya que ello equivale a desconocer las particularidades de la operación y extinción de las uniones temporales.

Ahora, aunque la Unión Temporal ECOCAPITAL continuó desarrollando las actividades para las cuales fue contratada, debe tenerse en cuenta que expresamente se convino que sería transitorio y durante el término estipulado para la liquidación del contrato de concesión, la cual, conforme lo convenido va hasta el 31 de enero de 2023. De igual manera, si bien la Unión Temporal ECOCAPITAL ha contratado con terceros para continuar desarrollando las mismas actividades del contrato de concesión 186E de 2011, cumple precisar que ello quedó consignado en el otro sí del 31 de enero de 2022, pero con la anotación de ser transitorio y «para llevar a cabo



*paulatinamente la liquidación final de la presente Unión Temporal» (folio 179 archivo 03 carpeta 01 del expediente digital).*

A ello se suma que, en el contrato de prestación de servicios entre TEMPORAL SAS y la Unión Temporal ECOCAPITAL, se establece que se procederá a contratar trabajadores en misión hasta el 31 de enero de 2023, que corresponde a la fecha límite de culminación de la Unión Temporal, y así fue como expresamente se convino: *«Que la UNIÓN TEMPORAL ECOCAPITAL, quien es parte CONTRATANTE de la presente relación contractual, se encuentra en trámite de liquidación y cierre por terminación del objeto para la cual fue creada la UT mediante Acta de Constitución de fecha 30 de noviembre de 2011. En ese sentido, el término para la extinción de la UT ECOCAPITAL conforme a su documento constitutivo está establecido en un año posterior a la terminación del Contrato de Concesión No. 186E de 2011, a saber: el 31 de enero de 2023. Es así como el último año, comprendido entre el 31 de enero de 2022 y 31 de enero de 2023, se ejecutarán actividades propias para la liquidación del contrato de concesión citado y cierre de la Unión Temporal»<sup>2</sup>*, esto es, atado a la liquidación del contrato de concesión y a la extinción definitiva de la Unión Temporal.

Con todo, debe resaltarse que 15 de los 22 trabajadores en misión vinculados a la UT demandante, se encontraban vinculados con anterioridad a la finalización del contrato de concesión, esto es, antes del 31 de enero de 2022, y solo 7 de ellos, fueron contratados después de dicha fecha, quienes, en todo caso, estarán prestando sus servicios hasta el 31 de enero de 2023, como se indica en la documental visible en el archivo 02 carpeta 19 del expediente digital.

De lo anterior se logra extraer con meridiana claridad que, al crearse la Unión Temporal ECOCAPITAL para el desarrollo y ejecución del contrato de concesión No 186E de 2011, *«su duración está atada a los motivos que dieron origen a su creación, por lo que se extinguirán cuando no subsista la actividad contractual»*, esto es, en principio el 31 de enero de 2012; sin embargo, como

---

<sup>2</sup> Archivo 02 carpeta 19 del expediente digital.



las partes convinieron un año más, después de la finalización del contrato, esto es, 31 de enero de 2023, para desarrollar los actos tendientes a la liquidación del contrato de concesión, debe tenerse como fecha límite para la extinción de la Unión Temporal ECOCÁPITAL el 31 de enero de 2023.

Por tanto, hay certeza de la existencia de la justa causa alegada por la demandante, como se refiere en la alzada, porque la UT ECOCAPITAL está adelantando el proceso de liquidación del contrato de concesión No 186E de 2011, lo que genera su extinción, hecho que en este caso tiene la virtualidad de afectar de manera ostensible el curso normal de la actividad económica que ejerce la Unión Temporal, al punto que ha disminuido sus áreas de operación y sus trabajadores como se acotó con anterioridad, y si bien está ejerciendo actividades, lo hace de manera transitoria, con la finalidad de llevar a cabo paulatinamente la liquidación final de la presente Unión Temporal.

En consecuencia, al no existir discusión de que la existencia de la Unión Temporal está atada a la ejecución del contrato de concesión y un año más hasta su liquidación, resulta claro que procede el levantamiento del fuero sindical que cobija al trabajador demandado, ante el hecho probado de la existencia de la justa causa alegada por la empleadora, para dar por terminado el contrato de trabajo, establecida en el literal a) del artículo 410 del CST, precisando que en estos eventos, en los que no ha cesado de manera definitiva en sus actividades el empleador o que este en proceso de liquidación, la garantía foral se extiende hasta que el proceso de liquidación «concluya definitivamente», y así lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL8155-2016, en los siguientes términos:

*«Se reitera que, en este particular caso existe prueba concreta de la liquidación final de la entidad, es decir, de su extinción total. Sin embargo, debe aclarar la Sala que diferentes consecuencias se generarían cuando la sociedad se encuentra en trámite de proceso liquidatorio, ya que, en estos casos, la entidad subsiste, solo que su capacidad jurídica se contrae a la realización de los actos necesarios para la culminación de aquel. Por*



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

*esto, es razonable el reintegro de un trabajador a una sociedad en liquidación, eso sí, hasta que esta concluya definitivamente».*

Es por lo dicho que, puede tenerse como justa causa la liquidación futura, pero con fecha determinada, de la Unión Temporal ECOCAPITAL que fue constituida para adelantar el contrato de concesión No 186E de 2011 que cesó su ejecución el 31 de enero de 2022, por consiguiente, se autoriza el levantamiento del fuero sindical como se peticiona por la convocante, pero condicionado a que se proceda por la activa a la terminación del vínculo laboral el próximo 31 de enero de 2023, fecha de liquidación de la unión temporal. Se precisa que en caso de que la accionante mantenga operaciones con posterioridad a dicha calenda, la protección foral se mantendrá hasta que se extinga la unión temporal ECOCAPITAL.

## **PRESCRIPCIÓN**

Sobre el punto establece el artículo 118A del CPTSS que *«Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso».*

En el presente caso, si bien la justa causa nace desde que finaliza el contrato de concesión (31 de enero de 2022), ya que no se continuó prorrogando, debe tenerse en cuenta que según las partes creadoras de la UT ECOCAPITAL fijaron como plazo para extinción de la misma el 31 de enero de 2023, lo que conlleva a establecer que mientras estén en trámite los actos tendientes a su extinción, la justa causa se extiende en el tiempo, esto es, desde el 01 de enero de 2022 hasta el 31 de enero de 2023, con lo cual no opera el fenómeno de prescripción en el presente asunto.

En gracia de discusión, a pesar que el 31 de enero de 2022 se finalizó el contrato de concesión, el sindicato SINTRAECO comunicó a la UT



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

ECOCAPITAL de la garantía foral del actor como miembro de la Junta Directiva el pasado 23 de marzo de 2022 (Fols. 184 a 186 archivo 04 carpeta 01), por manera que, solo desde aquella fecha surge para el empleador la obligación de solicitar al aparato judicial el levantamiento del fuero sindical, y como quiera que la demanda se presentó el 01 de abril de 2022 (archivo 04 carpeta 01 acta de reparto), esto es, dentro de los dos meses, no hay lugar a la prosperidad de la prescripción.

Por lo expuesto, no queda otro camino que revocar la sentencia apelada, declarando no probadas las demás excepciones propuestas por sustracción de materia.

### **COSTAS**

Se revoca la condena en costas impuesta por el *a quo*, para en su lugar imponerlas a cargo del demandado, tásense en primera instancia. En esta segunda sin costas dado el resultado de la alzada.

En mérito a lo expuesto **EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTA D.C., SALA LABORAL**, Administrando Justicia en Nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley

### **RESUELVE**

**PRIMERO.- REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Nueve (39) Laboral del Circuito de esta ciudad, en audiencia pública virtual celebrada el 27 de julio de 2022, en el proceso especial de fuero sindical de la referencia, para en su lugar, disponer el levantamiento del fuero sindical que ampara al señor **JAVIER ENRIQUE TORRES BALLESTEROS**, en consecuencia, se **AUTORIZA** a la entidad demandante **UT ECOCAPITAL** para que proceda a la terminación del contrato de trabajo el próximo 31 de enero de 2023, fecha de liquidación de la unión temporal. En caso que la accionante mantenga operaciones



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

con posterioridad a dicha calenda, la protección foral se mantendrá hasta que se extinga la unión temporal ECOCAPITAL.

**SEGUNDO. DECLARAR** no probadas las excepciones propuestas.

**TERCERO: COSTAS.** Se revoca la condena en costas impuesta por el a quo, para en su lugar imponerlas a cargo del demandado, tásense en primera instancia. En esta segunda sin costas dado el resultado de la alzada.

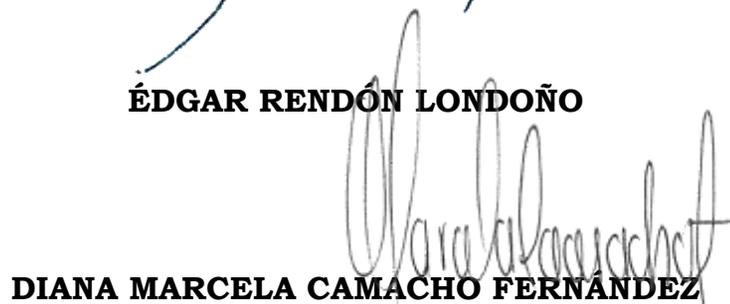
**NOTIFÍQUESE POR EDICTO,**



**EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS**



**ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO**



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**