

REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ

SALA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN

PROCESO:	Fuero Sindical
RADICADO:	11001-31-05-011-2021-00048-01
DEMANDANTE:	LUIS FERNANDO MARTÍNEZ PÁEZ
DEMANDADO:	PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.
ASUNTO:	Apelación Sentencia 30 de septiembre de 2022
JUZGADO:	Juzgado 11 Laboral del Circuito de Bogotá
TEMA:	Reintegro
DECISIÓN:	CONFIRMA

Hoy, veinticinco (25) de noviembre de dos mil veintidós (2022), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, **SALA DE DECISIÓN LABORAL INTEGRADA** por los Magistrados **DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**, **ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO** y como Ponente, **ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**, se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, en atención a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, con el fin de resolver el recurso de apelación presentado por la parte **DEMANDANTE** contra la sentencia del 30 de septiembre de 2022, proferida por el Juzgado Once (11) Laboral del Circuito de Bogotá dentro del proceso especial de fuero sindical – acción de reintegro promovido por **LUIS FERNANDO MARTÍNEZ PÁEZ (Q.E.P.D.)** contra **COMPAÑÍA TRASPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, con radicado No. **11001-31-05-011-2021-00048-01**.

A continuación, se procede a proferir la siguiente: **SENTENCIA**

DEMANDA Y REFORMA¹

El promotor de la acción pretende se declare que, para el 5 de diciembre de 2020, entre las partes se encontraba vigente un contrato de trabajo a término indefinido conforme a lo establecido en los artículos 3 y 5 de la CCT 2015-2019; que se encontraba amparado con fuero sindical por ser de miembro principal y activo de la comisión de reclamos del sindicato “SINTRAVALORES” y Vicepresidente del Sindicato “SINTRAPROSEGUR”; que fue despedido sin justa causa y sin autorización judicial, el 5 de diciembre de 2020; como consecuencia de ello, se condene a la demandada a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno de igual o superior jerarquía, junto con el pago de salarios, prestaciones legales y convencionales causadas desde la fecha del despido hasta que se haga efectivo el reintegro.

Como sustento de sus pretensiones, manifiesta que fue contratado por la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. desde el 6 de diciembre de 2002 hasta el 05 de diciembre de 2020, inicialmente, del 6 de diciembre de 2002 hasta 30 de octubre de 2016 a través de la empresa EMPOSER LTDA. y desde 1 de noviembre de 2016 al 05 de diciembre de 2020, directamente por la entidad; que se desempeñaba el cargo de escolta especializado; que en la empresa existen el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A “SINTRAVALORES y el Sindicato Nacional de Trabajadores que Prestan Servicios a la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A “SINTRAPROSEGUR, a los cuales se afilió el 12 de septiembre de 2017, lo que le fue debidamente comunicado por cada organización sindical a la empresa; que en la entidad existe la CCT 2015-2019 que empezó a regir el 20 de octubre de 2015 y que aplica, sin distinción, a todos los trabajadores de la compañía y que dispone que todos los trabajadores que entren a prestar sus servicios a PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., tendrán contrato de trabajo con la empresa a término indefinido; que fue elegido como miembro de la comisión de reclamación y comité obrero patronal de la Sucursal Bogotá de SINTRAVALORES, desde el día 23 de mayo de 2020, decisión debidamente

¹ Archivo 04 y Fs. 2-17 Archivo 27 Expediente Digital
Sala Laboral
Tribunal Superior del Distrito Judicial
Bogotá

notificada a la demandada el 27 de mayo de 2020; que fue elegido como miembro de la Junta Directiva Nacional en calidad de Vicepresidente principal de “SINTRAPROSEGUR”, desde el día 12 de septiembre de 2019; que fue despedido por el empleador el día 05 de diciembre de 2020, sin justa causa y sin autorización judicial, mientras gozaba de fuero sindical; que presentó acción de tutela solicitando su reintegro, la cual tuteló su derecho de asociación sindical de forma transitoria, ordenando a la demandada que lo reintegrara, pero esta no ha dado cumplimiento al fallo.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y LA REFORMA²

En la audiencia celebrada el 12 de septiembre de 2022, la entidad demandada contestó el libelo por intermedio de su apoderada judicial, quien se opuso a la totalidad de las pretensiones y, como argumentos de defensa, expuso en síntesis, que la relación laboral con el promotor de la acción tuvo vigencia del 1 de noviembre de 2016 al 05 de diciembre de 2020 como consecuencia de la sustitución patronal que se presentó con la empresa EMPOSER LTDA., por lo que no se modificaron las condiciones contractuales del demandante y su contrato continuó siendo a término fijo y se le respetó la antigüedad con el empleador inicial; que la entidad suscribió un contrato de prestación de servicios con EMPOSER LTDA., dentro del cual, la primera, aportaría su experiencia en el transporte de valores, mientras que, la segunda, su experiencia en la vigilancia y seguridad móvil; que el contrato del demandante terminó por vencimiento del plazo fijo pactado de acuerdo con el preaviso que le fue entregado oportunamente, es decir, por una causa legal de terminación y, por ello, no era necesaria la autorización del juez del trabajo; que la sentencia de tutela referida en la demanda fue revocada al no encontrarse afectación a los derechos fundamentales del accionante; que al producirse la sustitución patronal, el demandante tomó la decisión de adherirse al pacto colectivo, por lo que no le era aplicable la parte de la CCT que habla de la modificación de los contratos de trabajo.

² Archivos 08 y 09 Expediente Digital
Sala Laboral
Tribunal Superior del Distrito Judicial
Bogotá

Propuso como excepciones de mérito, las que denominó: Improcedencia del reintegro dada la naturaleza contractual, prescripción, compensación, buena fe.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Once (11) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante Sentencia del 30 de septiembre de 2022, absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, declaró probada la excepción de improcedencia del reintegro dada la naturaleza contractual y condenó en costas a la parte actora.

Como fundamento de su decisión, manifestó el A quo, en síntesis, que el contrato de trabajo a término fijo que tenía el promotor de la acción con la empresa EMPOSER LTDA. no cambió de modalidad con la sustitución patronal que se diera con la PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., el 1º de noviembre de 2016, pues la CCT 2015-2019, que estaba vigente para ese momento, solo estableció que los contratos a término indefinido serían para los trabajadores que estuvieran vinculados con la entidad para la fecha en que se celebró el acuerdo colectivo, pues para los vinculados con posterioridad, les aplicaría el capítulo especial que disponía que la empresa podía contratar bajo cualquier modalidad a sus trabajadores, por lo que, siendo el contrato del demandante a término fijo, la demandada estaba facultada para terminarlo por la expiración del plazo fijo pactado sin requerir autorización del Juez Laboral.

RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante presentó recurso de apelación y, como sustento de este, argumentó que se hizo una valoración parcial de las pruebas allegadas al proceso y se dejaron de aplicar normas sustanciales contenidas en el C.S.T., pues el Juzgado se limitó a tener por válido el contrato con EMPOSER LTDA. y la sustitución patronal, pero omitió valorar la certificación emitida por PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. en la que se indica que el demandante laboró todo el tiempo para dicha empresa y demás documentos que dan cuenta que la subordinación era ejercida por la demandada, además de que se confesó que el actor laboraba en los vehículos de PROSEGUR desde antes de la sustitución patronal y que los operarios de la entidad eran los que coordinaban las actividades. Agregó, que la empresa conocía

del fuero sindical al momento de despedir al demandante; que el testigo de apellido Joya manifestó que como empleado de PROSEGUR siempre trabajó con el señor Martínez Páez, por lo que, si se miran los artículos 32 y 35 del C.S.T., lo que había entre las empresas era una simple intermediación, además porque la actuación de EMPOSER LTDA. no se compadece de los establecido en el artículo 74 de la Ley 50 de 1990, ya que no estaba autorizada para enviar trabajadores en misión, de ahí que se debieron aplicar los artículos 2, 3 y 5 de la CCT 2015-2019 que estaba vigente al momento de la desvinculación del demandante, quien gozaba de fuero sindical.

PROBLEMA JURÍDICO

Analizados los fundamentos fácticos y las pretensiones de la presente acción, lo decidido por la Primera Instancia, y el recurso de apelación propuesto por la parte activa, esta Sala de Decisión en cumplimiento de sus atribuciones legales, se permite establecer como problema jurídico a resolver en el *sub lite*, en estricta consonancia con las inconformidades planteadas en la alzada³, el determinar; primero, la modalidad contractual que regía la vinculación laboral del señor LUIS FERNANDO MARTÍNEZ PÁEZ (Q.E.P.D.) con la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.; si el promotor de la acción gozaba de fuero sindical al momento de la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, si la empresa demandada estaba o no obligada a solicitar al Juez Laboral el permiso para el finiquito contractual.

CONSIDERACIONES

Inicialmente la Sala hará referencia a los hechos que no ameritan discusión dentro del presente asunto: **1.** Que el señor LUIS FERNANDO MARTÍNEZ PÁEZ (Q.E.P.D.) suscribió un contrato de trabajo a término fijo con la empresa EMPOSER LTDA., el 5 de diciembre de 2002 (fs. 151-154 Archivo 30 ED); **2.** Que la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. suscribió un contrato de prestación de servicios de escolta y vigilancia fija y móvil con la empresa EMPOSER LTDA., el 14 de enero de 2000 (fs. 144-148 Archivo 30 ED); **3.** Que

³ Artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.
Sala Laboral
Tribunal Superior del Distrito Judicial
Bogotá

EMPOSER LTDA., PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. y el señor LUIS FERNANDO MARTÍNEZ PÁEZ (Q.E.P.D.), suscribieron un acuerdo de sustitución patronal, el 1º de noviembre de 2016 (fs. 149-150 Archivo 30 ED); 4. Que el demandante se afilió a SINTRAVALORES y SINTRAPROSEGUR, el 12 de septiembre de 2017, Sindicatos de primer grado y de empresa (fs. 1, 4-5 y 31-33 Archivo 06 ED).

Igualmente, resulta necesario dejar sentado que, ante el fallecimiento del demandante LUIS FERNANDO MARTÍNEZ PÁEZ (Q.E.P.D.) y la sucesión procesal que se efectuara por su esposa e hijos, según lo definido por la primera instancia, resulta materialmente imposible cumplir una eventual orden de reintegro, motivo por el que, se resultar avante los pedimentos de la parte actora, lo que correspondería sería ordenar el pago de acreencias laborales causados desde la fecha de la terminación del contrato de trabajo hasta la fecha del fallecimiento del promotor de la acción, con destino a su masa sucesoral.

Para resolver el primero de los problemas jurídicos planteados, lo primero que se debe destacar es que la parte demandante no elevó pretensión alguna relativa a que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., del 6 de diciembre de 2002 hasta el 05 de diciembre de 2020 y mucho menos solicitó que se declarara que EMPOSER LTDA. actuó como simple intermediaria, al punto que ni siquiera convocó a esta última empresa como parte pasiva dentro del proceso. No obstante, resulta pertinente destacar que, aún si en gracia de discusión se llegara a admitir que la demandada fue empleadora del señor LUIS FERNANDO MARTÍNEZ PÁEZ (Q.E.P.D.), incluso desde antes de efectuarse la sustitución patronal, las resultas del proceso, por lo menos en lo que respecta a la modalidad contractual que se pretende sea declarada, serían las mismas, motivo por el que resultan inanes los argumentos que en ese sentido se esgrimieron en el recurso de apelación, por las razones que se pasan a explicar:

El argumento central del recurrente es que como quiera que el promotor de la acción fue empleado de PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. inclusive durante el tiempo en que fue contratado por EMPOSER LTDA., le resulta aplicable la CCT 2015-2019 suscrita entre PROSEGUR y SINTRAVALORES, la cual dispone en su artículo

5 que todos los trabajadores que entren a trabajar en la empresa tendrán contrato de trabajo a término indefinido.

Frente a dicho planteamiento, pasa por alto el apoderado de la parte actora que el hecho de que el actor, se reitera, si en gracia de discusión se admitiera, fue empleado de la empresa demandada para la época en que se suscribió el referido acuerdo colectivo, el cual valga resaltar fue aportado al proceso con la respectiva nota de depósito (f. 19 Archivo 27 ED), no se traduce per sé en que el mismo le fue aplicable al señor LUIS FERNANDO MARTÍNEZ PÁEZ (Q.E.P.D.), ya que para demostrar que en efecto el actor fue beneficiario del acuerdo colectivo desde su suscripción, debió dirigir su actividad probatoria en acreditar que SINTRAVALORES era la organización sindical mayoritaria dentro de la COMPAÑÍA TRASPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., aspecto que quedó huérfano de elementos de juicio dentro del proceso, ya que lo demostrado, es que dentro de la empresa demandada existían, por lo menos, dos Sindicatos y un pacto colectivo.

La anterior precisión es de su importancia al tenor de lo establecido en los artículos 470 y 471 del C.S.T., los cuales a la letra rezan lo siguiente:

“ARTÍCULO 470. CAMPO DE APLICACIÓN. *Las convenciones colectivas entre {empleadores} y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.*

ARTÍCULO 471. EXTENSIÓN A TERCEROS.

- 1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.*
- 2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.”*

En ese sentido, si bien artículo 3º de la CCT dispone que la misma se aplicará a todo el personal de la COMPAÑÍA TRASPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., ese precepto convencional debe interpretarse y entenderse atendiendo los preceptos legales citados con antelación, es decir, que su campo de aplicación es para el personal de la empresa afiliado al Sindicato, a quienes se adhieran al acuerdo colectivo o se afiliaran a la organización sindical con posterioridad a la suscripción de la convención, ya que incluso la misma constancia de depósito de la CCT expedida por el Ministerio del Trabajo, establece

que esta solo era aplicable a 148 trabajadores de PROSEGUR y a los que posteriormente se afilien o adhieran (f. 18 Archivo 27 ED), aspecto que de contera ratifica que dicho acuerdo convencional no se aplicaba a todo el personal de la compañía, en razón a que no se trata de una organización sindical que agrupara más de la tercera parte de los trabajadores y, por tanto, no le era aplicable al señor LUIS FERNANDO MARTÍNEZ PÁEZ (Q.E.P.D.) desde el momento en que se suscribió, sino solo a partir de la fecha en que este se afilió al Sindicato, que como se dejó establecido desde el inicio de este proveído, lo fue el 12 de septiembre de 2017.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que antes de afiliarse a SINTRAVALORES, el demandante era beneficiario del pacto colectivo en su parte especial, pues así lo decidió expresamente cuando se surtió la sustitución patronal entre EMPOSER LTDA. y la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., tal como se observa a continuación (fs. 142-143 Archivo 30 ED):

Por la suscripción de este documento manifiesto de manera expresa y bajo la gravedad de juramento que en cumplimiento de las obligaciones legales de la **COMPANÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, he sido informado que en la mencionada empresa existen dos convenios colectivos celebrados con los trabajadores que contienen beneficios extralegales para ellos. Particularmente he sido informado de la existencia del Pacto Colectivo de Trabajo, de la Convención Colectiva de Trabajo y de sus respectivos capítulos especiales.

Después de recibir una detallada descripción de los beneficios contenidos en cada uno de los convenios existentes, por medio de la presente declaración manifiesto que es mi decisión libre y voluntaria de acceder a los beneficios contenidos en:

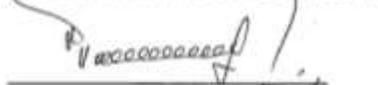


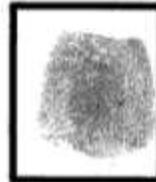
Pacto Colectivo de Trabajo



Convención Colectiva de Trabajo

En señal de lo anterior suscribo el presente documento en la siguiente fecha: 1 Nov - 2016


Nombre: Luis Fernando Martínez Páez
Cedula: C.C. 29 464 643

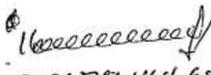


Huella Índice Derecho

REFS Adhesión Pacto Colectivo.

Respetados Señores:

Yo Luis Fernando Martínez Páez con. C.C. 79.464.643 de Bogotá, me permito manifestar que me adhiero al pacto colectivo vigente de la empresa Prosegur de Colombia por toda su vigencia y manifiesto también expresamente que en mi condición de trabajador vinculado con contrato de trabajo a término fijo, entiendo y estoy de acuerdo a que se me de aplicación al capítulo especial, en cuanto a prestaciones, salarios y otras condiciones laborales.

Cordial saludo

C.C. 79.464.643. Bogotá.



Conforme lo anterior, se tiene que al actor nunca le fue aplicable el artículo 5º de la CCT 2015-2019, como quiera que, al afiliarse a SINTRAVALORES cuando previamente era beneficiario del capítulo especial del pacto colectivo, lo que le resultaba aplicable desde su vinculación a la organización sindical, era el capítulo especial del acuerdo convencional, por disposición expresa del artículo 70 de la convención, el cual disponía:

Artículo 70º. – Aplicación Capítulo Especial. Las cláusulas contenidas en el presente capítulo se aplicaran única y exclusivamente a aquellos trabajadores nuevos vinculados mediante contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades con la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, y que ingresen con posterioridad al 15 de octubre de 2015, que tendrán derecho a afiliarse a SINTRAVALORES o adherirse a la convención colectiva de trabajo vigente.

De igual forma se beneficiaran del presente capítulo especial, todos aquellos trabajadores que en virtud de decisión judicial, administrativa, extensión legal, o por sustitución patronal; le sean ordenados o reconocidos los derechos y beneficios de la convención colectiva de trabajo, cualesquiera sean las razones de hecho o derecho que así lo impongan y la fecha en que se profiera tal decisión.

Parágrafo. En el evento que un trabajador vinculado a la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, beneficiario del pacto colectivo o del pacto colectivo en su capítulo especial, se afilie a SINTRAVALORES, o se adhiera a la convención colectiva de trabajo, al mismo se le aplicará el mismo régimen que trae, es decir se beneficiara de la convención colectiva o de la convención colectiva en su capítulo especial.

Es decir, si un trabajador beneficiario del pacto colectivo, se afilia a SINTRAVALORES o se adhiere a la convención colectiva, se le aplican los beneficios de la convención colectiva. Si un trabajador beneficiario de capítulo especial del pacto colectivo, se afilia a SINTRAVALORES o se adhiere a la convención colectiva, le será aplicable el capítulo especial de la convención colectiva; y en el caso que un trabajador que al 15 de octubre de 2015 no sea beneficiario del pacto colectivo, del capítulo especial del pacto colectivo, o de la convención colectiva de trabajo y se afilie a SINTRAVALORES o se

Así las cosas, es claro para la Sala que independientemente de que si el señor LUIS FERNANDO MARTÍNEZ PÁEZ (Q.E.P.D.) estuvo o no vinculado con la

COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. antes de la celebración de la CCT 2015-2019 con SINTRAVALORES, dicho acuerdo colectivo no le era aplicable, ya que en el hipotético caso de que se declarara la relación laboral en los extremos que pretende el recurrente, no se podría suponer que era la intención del trabajador estar afiliado desde un inicio al referido Sindicato, menos aún, cuando al efectuarse la sustitución patronal, su intención fue la de acogerse al pacto colectivo.

De acuerdo con lo expuesto, no existen razones de hecho o de derecho que lleven a la Sala a colegir que la modalidad de contrato a término fijo que suscribió el promotor de la acción con EMPOSER LTDA. hubiese mutado a término indefinido, ya que; primero, el hecho de que se declare que la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. fue su empleador por todo el tiempo laborado no implica que la modalidad contractual varié; segundo, al actor nunca le fue aplicable el artículo 5º de la CCT 2015-2019 que disponía que el vínculo laboral de todos los trabajadores de la demandada estaría regido por un contrato a término indefinido y; tercero, el acuerdo de sustitución patronal expresamente dispuso que el contrato de trabajo no sufriría ninguna variación por ese hecho, pero que se respetaría la antigüedad con EMPOSER LTDA. (fs. 149-150 Archivo 30 ED):

PRIMERA. SUSTITUCIÓN PATRONAL. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, y por convenirlo así las partes abajo firmantes, a partir del día 01 de Noviembre del año 2016, por efectos de la Sustitución Patronal que en este documento se pacta y formaliza, **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, sustituye a **EMPOSER LTDA**, en la relación laboral que el señor **MARTINEZ PAEZ , LUIS FERNANDO** tenía con **EMPOSER LTDA**. Conviene también las partes que el contrato de trabajo reseñado no sufre ninguna modificación por virtud de la Sustitución Patronal en cuestión.

CUARTA. ANTIGÜEDAD. COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. para todos los efectos laborales, reconoce y respeta la antigüedad que el trabajador arriba mencionado tenía con **EMPOSER LTDA**, al momento de la sustitución patronal.

Esta circunstancia explica porque en las certificaciones laborales expedidas por PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. se hace constar que el contrato de trabajo del demandante tuvo vigencia del 6 de diciembre de 2002 al 5 de diciembre de 2020 (fs. 70-71 Archivo 06 ED). De ahí entonces que se la Sala comparte enteramente lo

considerado por el A quo, en tanto que el contrato de trabajo que rigió el vínculo laboral del actor fue a término fijo.

Ahora, para establecer si la demandada estaba o no obligada a solicitar autorización del Juez Laboral para terminar el contrato de trabajo del promotor de la acción, debemos empezar por indicar que el artículo 405 del C.S.T., prevé que la garantía del fuero sindical se traduce en la estabilidad laboral 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”*.

Según el artículo 406 ibídem, están amparados por el fuero sindical, en lo que interesa al presente caso:

“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;

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...”

El fuero sindical entonces, es un instrumento destinado a garantizar el derecho fundamental de asociación y libertad sindical, además de ser un privilegio y una garantía establecida en el ámbito del derecho colectivo del trabajo para los trabajadores sindicalizados. Protege también, la libertad de la actividad sindical y ampara la estabilidad del beneficiado a través de una acción expedita, ágil e idónea en la que se controvierten los actos de desvinculación que atenten contra la garantía sindical.

Por su parte, el artículo 410 del C.S.T., establece que son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

“a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y

b) Las causales enumeradas en los artículos [62](#) y [63](#) del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.”

En el caso bajo estudio, está plenamente acreditado que el señor LUIS FERNANDO MARTÍNEZ PÁEZ (Q.E.P.D.) fue elegido miembro de la Comisión estatutaria de Reclamos de SINTRAVALORES y Vicepresidente de la Junta Directiva de SINTRAPROSEGUR y, además, que dichas designaciones fueron debidamente notificada al empleador, pues de ello da cuenta la prueba documental y así fue aceptado por la pasiva al contestar la demanda (fs. 1-3, 7 y 31-33 Archivo 06 ED), es decir, que al tenor de lo establecido en los literales c) y d) del artículo 406 del C.S.T., para el 5 de diciembre de 2020, cuando se terminó el vínculo laboral, el actor gozaba de fuero sindical. De otro lado, también está demostrado que la terminación del contrato de trabajo se dio por la expiración del plazo fijo pactado, lo cual le fue comunicado al promotor de la acción mediante preaviso entregado el 4 de noviembre de 2020 (f. 44 Archivo 06 ED).

Bajo ese entendido, esto es, que la terminación del contrato de trabajo se dio por expiración del plazo fijo pactado conforme los parámetros del literal c) del artículo 61 del C.S.T., y que el empleador dio cumplimiento al preaviso dentro del término establecido en el numeral 1 del artículo 46 *ibídem*, indefectiblemente hay que concluir que la demandada no estaba obligada a solicitar la autorización al Juez del Trabajo para proceder con la finalización del vínculo laboral, en razón a que dicha autorización únicamente se requiere cuando la rescisión del contrato tiene su génesis en las causales establecidas en el artículo 410 del C.S.T.

Así lo tiene establecido de vieja data la doctrina jurisprudencial emanada de la Sala Laboral de la CSJ, la cual se mantiene incólume en la actualidad. Dijo el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral dentro de sentencia del 25 de marzo de 2009, rad. 34142, lo siguiente:

“... en tratándose de contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical, no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, pues si lo que prohíbe el legislador es el despido, tal supuesto fáctico no se transgrede, cuando la terminación del contrato se produce por uno de los modos establecidos legalmente, como sucede con el fenecimiento de la relación laboral por cumplirse el plazo que, por consenso, acordaron las partes.

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

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

Siguiendo esa senda, el reintegro deprecado por un trabajador amparado por fuero sindical solo resulta procedente cuando la terminación del contrato de trabajo se da de forma unilateral por el empleador con base en la causales establecidas en el artículo 62 del C.S.T., sin que previamente haya adelantado el respectivo proceso de levantamiento de fuero sindical o cuando lo despide sin esgrimir causa alguna, es decir, lo que protege la estabilidad laboral que nace a la vida jurídica con la obtención del fuero sindical, es evitar que el trabajador sea despedido sin que previamente el Juez Laboral califique si existe o no una justa causa para tal determinación patronal, pero dicha garantía no tiene el alcance para limitar o desnaturalizar una de las formas legales y objetivas para terminar el contrato de trabajo, como lo es la finalización del plazo fijo pactado. Y esto es así, como quiera que de conformidad con la legislación nacional y supranacional, el fuero sindical no es un derecho absoluto, sino que debe estar sujeto a los límites que imponga ordenamiento jurídico, sin que pueda llegar a desnaturalizar su objeto, lo cual no ocurre, cuando un contrato de trabajo se termina conforme los parámetros legales, tal como aconteció en este asunto, de ahí que, se itera, la protección del fuero sindical opera en los casos de despido, más no cuando el contrato se termina por la expiración del plazo fijo pactado.

Así las cosas, la sentencia de primera instancia será confirmada en su integridad. Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, por no haber prosperado su recurso de apelación, inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a un SMMLV al momento de su pago.

Por lo expuesto, la **SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

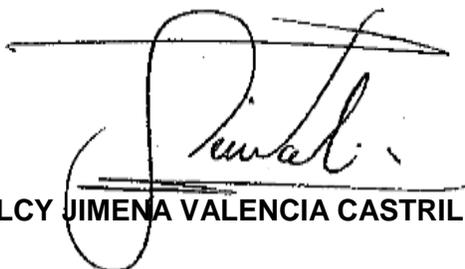
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia del 30 de septiembre de 2022, proferida por el Juzgado Once (11) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

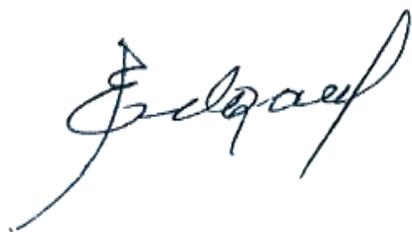
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a un SMMLV al momento de su pago.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN



ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ