



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C.
SALA CUARTA LABORAL

Fuero – reintegro 1100131050 20 2020 00136 01
Demandante: JOHN JAIRO CARRANZA TORRES
Demandado: TRANSMASIVO S.A.
Magistrado Ponente: DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO

Bogotá D.C., seis (6) de diciembre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA:

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, en contra de la sentencia proferida el 20 de octubre de 2022 por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá.

I-. ANTECEDENTES:

1.1 DE LA DEMANDA:

El señor JOHN JAIRO CARRANZA TORRES promovió acción especial de fuero sindical – reintegro en contra de TRANSMASIVO S.A., con la finalidad que se le reintegre al cargo que venía desempeñando con la encartada por haber sido despedido cuando se encontraba amparado con la garantía de fuero sindical, por ser miembro principal y activo de la organización sindical UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE EN COLOMBIA – UGETRANSCOLOMBIA, desempeñando el cargo dentro del sindicato en mención desde el 26 de noviembre de 2012, además de ser fundador de la misma y de la cual hizo parte hasta el 17 de enero de 2020, calenda última en que se le despidió sin justa causa.

Asimismo, se le ordene a la empresa demandada que debe pagar a su favor los salarios causados desde el día en que ocurrió el despido y hasta la fecha en que se produzca el reintegro y costas procesales.

1.2 SUPUESTO FÁCTICO:

En respaldo de sus súplicas, adujo que ingresó a laborar en la empresa demandada el 25 de enero de 2008 a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de Operador de Bus Articulado, con una retribución salarial mensual de \$180.000 y otro bono de canasta por valor de \$150.000.

Que la encartada dio por culminado su contrato de trabajo a término indefinido de manera unilateral e injusta el 17 de enero de 2020, así como que en la empresa demandada existe el sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE EN COLOMBIA – UGETRANSCOLOMBIA, organización sindical que cuenta con personería jurídica desde el 26 de noviembre de 2012, sin que a la fecha se haya disuelto.

Asimismo, refirió que al momento del despido se encontraba amparado de fuero sindical, como quiera que ostentaba dentro de la organización sindical UGETRANS COLOMBIA el cargo de Secretario General desde el año 2012 hasta la fecha del despido, de ahí que previo al finiquito la demandada no solicitó el permiso para despedir ante el MINISTERIO DEL TRABAJO.

1.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

En audiencia llevada a cabo el 11 de octubre de 2021 TRANSMASIVO S.A. contestó la demanda con oposición de las pretensiones formuladas en su contra. Inicialmente aceptó el contrato de trabajo suscrito con el demandante, indicando que el mismo finalizó el 17 de enero de 2020 en atención de una causa legal al tenor de lo establecido en el artículo 47 del C.S.T., toda vez que al suscribirse el contrato, dentro de su Parágrafo 2º de la cláusula novena el actor aceptó que el vínculo tendría vigencia mientras subsistiera la causa que

le dio origen, esto es, la concesión otorgada por TRANSMILENIO S.A. con la finalidad de llevar a cabo el transporte público masivo de pasajeros en la Ciudad de Bogotá.

Igualmente, indicó que de conformidad con el referido artículo 47 del C.S.T., el contrato individual de trabajo tendría vigencia mientras subsistiera la materia que le dio vida, que para el caso del demandante fue la concesión 016 de 2003 que le fuese otorgada por TRANSMILENIO S.A., por lo que configuró una causa legal para el finiquito contractual y, por consiguiente, no era menester solicitar permiso ante el Juez del trabajo para solicitar la finalización del mismo.

Formuló como medios exceptivos los denominados cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones demandadas, compensación, prescripción, buena fe, cosa juzgada y genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá en sentencia proferida el 20 de octubre de 2022 declaró que entre el demandante y la encartada existió un contrato de trabajo por el periodo comprendido entre el 25 de enero de 2008 y el 17 de enero de 2020, donde el actor ocupó el cargo de Operador de Bus Articulado, vínculo que finalizó en cumplimiento del Parágrafo 2º de la cláusula novena del contrato de trabajo suscrito el 1º de septiembre de 2010, declarando a su vez probadas las excepciones de cobro de lo no debido e inexistencia de las obligaciones demandadas y absolviendo a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra.

Para arribar a dicha conclusión, indicó el *a-quo* que fue aceptado por las partes el hecho de que el demandante inició a laborar al servicio de la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido el 25 de enero de 2008 desempeñando el cargo de Operador de Bus Articulado, vínculo que finalizó el 17 de enero de 2020, así como que el salario devengado por el actor al momento del finiquito ascendió a la suma de \$1.914.000 y que la encartada aceptó los rubros por concepto de bonos de Operaciones y de Canasta.

De otra parte, en lo que respecta a la existencia de la organización sindical, refirió que UGETRANSCOLOMBIA se encuentra vigente en la actualidad siendo de primer grado inscrita desde el 16 de noviembre de 2012, al igual que el demandante funge en dicho sindicato desempeñando el cargo de Secretario General de la Junta Directiva Principal, por lo que se encuentra plenamente acreditada la calidad de aforado sindical del actor en los términos del artículo 406 del C.S.T.

Seguidamente, expuso que en lo atinente a la justeza de la terminación del vínculo contractual por parte de TRANSMASIVO S.A. para con el demandante, si bien las partes coincidieron en que se suscribió un segundo contrato de trabajo a término indefinido el 1º de septiembre de 2010, el mismo estableció en su Parágrafo segundo de la cláusula novena que el trabajador manifestaba su voluntad en que conocía que su suscripción se orientaba a causa de la concesión que TRANSMILENIO S.A. había hecho a la encartada con la finalidad de operar parte del sistema de transporte, por lo que la labor por la que se le contrató al actor tenía como causa única el desarrollo de las necesidades del servicio durante la vigencia de dicha concesión, y al finalizar la operación el mismo se daba por terminado, tópico que por demás ha sido decantado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia bajo el entendido que la expiración del plazo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato de trabajo con o sin justa causa, sino una modalidad o forma de ponerle fin a un vínculo contractual previsto en el literal c) del artículo 61 del C.S.T., subrogado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990, incluso sin que tal actuar generara algún tipo de indemnización al no constituirse como una causa unilateral del contrato.

También refirió que ese actuar no implicaba que el fuero sindical del demandante se extendiera en el tiempo, como quiera que quedó condicionada la labor a la fecha de la expiración de la concesión No. 016 de 2003 suscrita entre la demandada y TRANSMILENIO S.A., puesto que las parte, en especial el trabajador, fue consiente de que su actividad abarcaría hasta la finalización de la concesión en mención, aspecto que por demás se acompasa con el artículo 47 del C.S.T.

III. RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la decisión la parte demandante la apeló. Indicó en su alzada que en la decisión de primer grado se hizo una indebida interpretación de la normativa vigente, pues no se trata de un contrato por obra o labor contratada sino a término indefinido, de allí que opere el reintegro al ser un trabajador amparado por el fuero sindical de conformidad con lo establecido en el artículo 61 del C.S.T.

Que lo que ocurrió dentro del presente asunto fue una circunstancia atinente a que se venció una concesión con la sociedad TRANSMILENIO S.A. y la misma no se renovó con la demandada TRANSMASIVO S.A., más no un plazo fijo pactado, máxime si se tiene en cuenta que según quedó acreditado dentro del plenario, lo manifestado por la representante legal de la encartada en el interrogatorio de parte rendido y el certificado de existencia y representación legal de la misma, TRANSMASIVO S.A. no ha extinguido sus operaciones; circunstancia por la cual, no es de recibo que se haya convenido que una vez expirara la concesión se pudiera finalizar el contrato de trabajo.

Ello en razón a que debe tenerse en cuenta lo estatuido en el artículo 14 del C.S.T., el cual dispone que las normas del trabajo son de orden público y por tanto son de obligatorio cumplimiento e irrenunciables, aspecto que a su vez contrasta con lo preceptuado en el artículo 53 de la Carta Política cuando señala sobre la estabilidad y el mínimo de garantías de los trabajadores.

Que no comparte las decisiones jurisprudenciales argumentadas por el *a-quo* de conformidad con lo establecido en el artículo 230 de la Constitución, en la medida que los jueces en sus decisiones están sometidos al imperio de la ley, siendo criterios auxiliares la equidad, jurisprudencia, principios generales y la doctrina, por lo que en caso de aplicarse a este asunto proveídos del órgano de cierre se produce una afectación a sus derechos laborales, vulnerándose incluso el derecho de la libre asociación sindical dispuesto en el artículo 39 de constitucional en conjunto con los artículos 405 y 406 del C.S.T.

Por último, refirió que el operador de instancia no interpretó en debida forma el artículo 47 del C.S.T., toda vez que no existió un trabajo ocasional o transitorio, como tampoco una obra o labor contratada.

IV. CONSIDERACIONES:

a. Trámite de segunda instancia:

Dando alcance a lo dispuesto en el artículo 117 del C.P.T y la S.S, procede a dictar de plano la correspondiente sentencia en segunda instancia.

b. Problema jurídico:

Encontrándose reunidos los presupuestos procesales y sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, la Sala auscultará como problema jurídico principal si la demandada TRANSMASIVO S.A. en calidad de empleadora del aquí demandante señor JOHN JAIRO CARRANZA TORRES debía solicitar permiso judicial ante el Juez del trabajo para finalizar el contrato de trabajo, con ocasión de la garantía del fuero sindical con que este contaba.

4.1 De la existencia del contrato de trabajo:

Sea lo primero indicar que entre el demandante señor JHON JAIRO CARRANZA TORRES en calidad de trabajador y la sociedad demandada TRANSMASIVO S.A. en calidad de empleadora, inicialmente se suscribió un contrato de trabajo a partir del 25 de enero de 2008, el cual, con ocasión del mutuo acuerdo que suscribieran las partes el 18 de noviembre de 2010 fue reemplazado por un contrato de trabajo a término indefinido cuyo extremo inicial se pactó desde el 1º de septiembre de 2010, vínculo contractual donde el actor desempeñó el cargo de Operador de Bus Articulado (Fls. 32 a 38 – PDF 01 – DEMANDA Y ANEXOS).

Tampoco el hecho que la relación laboral finalizó el 18 de enero de 2020 por parte de la demandada TRANSMASIVO S.A. como da cuenta la correspondiente

carta de finalización calendada el 17 de enero de 2020, con el argumento que de conformidad con lo acordado dentro del contrato de trabajo y lo estatuido en el artículo 47 del C.S.T. que TRANSMILENIO S.A. había decidido finalizar el contrato de concesión, actividad laboral respecto de la cual se supeditaba el contrato de trabajo, de ahí que fuese justo el finiquito (Fls. 39 a 40 – PDF 01 – DEMANDA Y ANEXOS).

4.2 De la existencia del sindicato y su afiliación:

Tampoco se discute la existencia de la Organización Sindical UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE EN COLOMBIA – UGETRANSCOLOMBIA, así como que el demandado ostenta la garantía de fuero sindical de conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 406 del C.S.T., por cuanto hace parte de la Junta Directiva Principal de dicho sindicato, en calidad de “Secretario General” según da cuenta la constancia de registro de la junta adiada el 20 de febrero de 2018 (Fls. 42 a 47 – PDF 01 – DEMANDA Y ANEXOS).

4.3 Condición de Aforado:

Ahora bien, es preciso acotar que el artículo 405 del C.S.T., denomina el fuero sindical como la garantía 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.

El artículo 406 de la misma obra, determina quiénes son los trabajadores amparados por el fuero sindical y el término de protección, que para lo que interesa a este caso son:

“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”.

Por su parte, el artículo 39 de la Carta Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado y, por ello, los trabajadores privados como los públicos tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sindicales, gozan del fuero y demás garantías necesarias para el cumplimiento de sus derechos laborales, situación que fue desarrollada por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 1993.

Como ya se refirió, en el presente caso la calidad de aforado del demandante señor JOHN JAIRO CARRANZA TORRES en ningún momento fue refutada por las partes, adicional a que, dentro del plenario milita igualmente la constancia que hace parte de la Junta Directiva Principal UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE EN COLOMBIA – UGETRANSCOLOMBIA, en calidad de “Secretario General”, por lo que dicho requisito se encuentra plenamente acreditado.

4.4 De la terminación del contrato de trabajo:

Así entonces, advierte la Sala que la razón de que el demandante pretendiera la garantía de fuero sindical gravita en torno a que la demandada TRANSMASIVO S.A. finalizó su contrato de trabajo a partir del 18 de enero de 2020, aduciendo que se trataba de un contrato a término indefinido.

Pues bien, es menester que se aborde específicamente los aspectos contenidos en la carta del finiquito laboral, la cual consigna lo siguiente (Fls. 39 a 40 – PDF 01 – DEMANDA Y ANEXOS):

“Por la presente me permito comunicarle que esta empresa ha decidido, apoyada en causa legal, dar por terminado el contrato individual de trabajo que con usted le vincula.

La decisión tiene fundamento en los siguientes hechos ciertos:

PRIMERO: *Esta empresa en desarrollo de un contrato de concesión firmado entre la misma y TRANSMILENIO S.A. prestó el servicio de transporte masivo de pasajeros en la ciudad de Bogotá.*



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

SEGUNDO: La ciudad de Bogotá por intermedio de la empresa TRANSMILENIO S.A., decidió finalizar los contratos de concesión, de la que denominó fase uno del servicio masivo de pasajeros, para lo cual abrió licitación y adjudicó las concesiones a nuevos operadores diferentes a esta empresa.

TERCERO: Consecuencia trascendental de las nuevas adjudicaciones es que, el contrato de concesión firmado entre TRANSMASIVO S.A. y TRANSMILENIO S.A. terminó, en todas sus operaciones de transporte masivo, el pasado 15 de enero del 2020, sin que exista posibilidad alguna de que el mismo sea prorrogado o renovado.

CUARTO: Todos los trabajadores de TRANSMASIVO S.A., fueron contratados para el desarrollo del contrato de concesión que finalizó en sus operaciones el día de ayer, sin que sea su caso una excepción a esa generalidad.

QUINTO: En el contrato individual de trabajo suscrito entre usted se manifestó que su contratación obedecía precisamente al desarrollo del contrato de concesión ya mencionado, y que si el mismo terminaba por cualquier causa este hecho sería considerado como justa causa para la finalización del contrato de trabajo.

SEXTO: El artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

ARTÍCULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA.

- 1) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contratado a término indefinido.
- 2) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8º..., numeral 7º (...)

SÉPTIMO: Resulta claro que finalizado el contrato de concesión que le dio origen a su contratación laboral, de acuerdo al artículo 47 mencionado la vigencia del contrato individual de trabajo que con usted nos vincula ha llegado a su final.

OCTAVO: Resulta claro que al finalizar el contrato de concesión esta empresa se encuentra en imposibilidad absoluta de seguir desarrollando la actividad de transporte masivo de pasajeros, y en tal sentido, no se hacen necesarias, hacia el futuro, las funciones que usted venía desarrollando al interior de la concesión, pues ha desaparecido totalmente la materia del trabajo, asunto que de acuerdo al artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo ya mencionado, ocasiona



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

irremediablemente la finalización de la vigencia del contrato individual del trabajo que con usted nos vincula.”

A su vez, el contrato de trabajo que suscribieron las partes a término indefinido desde el 1º de septiembre de 2010 con ocasión al mutuo efectuaron el 18 de noviembre de esa misma anualidad, determina en los Parágrafos 1º y 2º de la cláusula novena:

*“NOVENA: El presente contrato se pacta a término indefinido. **PARÁGRAFO 1:** No obstante el término del contrato, las partes acuerdan que los dos primeros meses de vigencia del contrato se tendrán como periodo de prueba, lapso durante el que cualquiera de ellas podrá darlo por terminado de manera unilateral sin justificar su decisión y sin que cause indemnización alguna a su cargo. **PARÁGRAFO 2:** El TRABAJADOR manifiesta que conoce y es consiente de que este contrato se celebra solo a causa de la concesión que TRANSMILENIO S.A. ha hecho a la empleadora para operar parte del sistema, siendo así que la labor para la cual se le contrató tiene como causa única el desarrollo de las necesidades de servicio durante la vigencia de la concesión, por lo que desde ahora acuerda con EL EMPLEADOR que el hecho de que la empresa TRANSMILENIO S.A., decida no renovar la concesión o terminarla por cualquier causa, así sea esta imputable a la empleadora, este hecho será tenido como justa causa para la terminación del contrato de trabajo, sin que exista indemnización a cargo de ninguna de las partes.”*

De otra parte, la demandada acreditó copia de la concesión que suscribiera con la compañía TRANSMILENIO S.A. bajo la radicación No. 016 de 2003, por medio de la cual se prestó un servicio público de transporte terrestre masivo urbano de pasajeros en el sistema Transmilenio, al igual que un otrosí de dicha concesión suscrito el 1º de noviembre de 2019, donde se estipuló siguiente (Fls. 24 a 311 – PDF 15 – CONTESTACIÓN DEMANDADA):

“CLÁUSULA PRIMERA. – DURACIÓN DEL CONTRATO: La Cláusula 13 del Contrato DE Concesión No. 16 de 2003 quedará así:

(...)

13.2. La etapa de operación regular, comprendida entre la fecha que al efecto defina TRANSMILENIO S.A. mediante comunicación escrita dirigida a la dirección registrada por el CONCESIONARIO y hasta el quince (15) de enero de 2020.”

Así las cosas, puede dilucidar la Sala que conforme se consignó en el Parágrafo 2º de la Cláusula Novena del contrato de trabajo celebrado entre las partes, allí

quedó plenamente señalado que la labor del demandante se supeditaba únicamente al desarrollo de las necesidades del servicio durante la vigencia de la concesión No. 016 de 2003 que suscribiera la encartada con TRANSMILENIO S.A. para la operación de transporte público, último aspecto que como lo acreditó la demandada, finalizó el 15 de enero de 2020.

Entonces, como lo regula la normatividad laboral, más exactamente el artículo 47 del C.S.T., dentro del caso de marras al quedar demostrado que la actividad del demandante tuvo como fecha de finalización el 15 de enero de 2020 cuando a TRANSMASIVO S.A. le fue extinguida la concesión que adquirió con TRANSMILENIO S.A., palmario resulta que se probó a plenitud que el contrato del demandante se encontraba supeditado al finiquito o extinción de la concesión 0116 de 2003, es decir, que se estableció una obra o actividad específica a desarrollarse en el tiempo, tópico que conduce a su vez en la suscripción del contrato de trabajo el demandante se obligó a permanecer vinculado en el tiempo ante la finalización de la obra y, por ende, existiese una expiración en el plazo pactado como así se determinó en el Parágrafo 2º de la Cláusula Novena del contrato de trabajo.

Así las cosas, frente a la expiración del plazo pactado, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2995-2020, Radicación No. 71255 del 19 de agosto de 2020, en la cual se memora la sentencia SL1510-2016, señaló:

[...] la vinculación de trabajadores través de contratos de trabajo a término fijo, goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrollan y se termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST. La razón es sencilla y es que debe entenderse que a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación tal como lo prevé el art. 47 Ibídem, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de la prestación de servicios.

“Es por ello que la jurisprudencia de esta Sala siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad,



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015).

“También ha dicho la Sala, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces, como lo propone la censura (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034); y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502).

“Conforme a lo anterior, no queda duda que los contratos de trabajo a término fijo mantienen su modalidad con independencia de las sucesivas prórrogas que se susciten, sin que sea posible considerar la mutación a un contrato de término indefinido ni desconocer la facultad con la que cuentan las partes de darlo por finalizado, a través del preaviso en los términos del artículo 46 del CST.

De igual manera, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL3535–2015 del 25 de marzo de 2015, Radicación No. 3823, señaló:

“(…) En efecto, esta Sala de la Corte ha definido que, a diferencia de los contratos de trabajo a término indefinido, en los pactados a término fijo la condición extintiva se concibe desde el mismo instante en el que los contratantes han celebrado el acuerdo de voluntades, pues convienen las condiciones de su vinculación y fijan de forma clara e inequívoca el término de duración de la relación, de manera que esa manifestación de voluntad surte efectos a partir de la suscripción del contrato. Es por ello que la expiración del plazo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino un modo, modalidad o forma de ponerle fin a un vínculo contractual, previsto en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 5 de la Ley 50 de 1990”.

“[...]

“Al respecto conviene traer a colación lo dicho por la Sala en sentencia del 3 de julio de 2008 radicado 33396, en la cual se explicó el por qué el vencimiento del plazo fijo pactado no puede tener la connotación de un despido, y en esa oportunidad se puntualizó:

“[...] según lo preceptuado en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6° del Decreto 2351 de 1965, y posteriormente subrogado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, existen varios modos legales de terminación del contrato de trabajo que se enlistan en esta normatividad, dentro de los cuales se cuenta para lo que interesa al recurso de casación, con la expiración del plazo fijo pactado -



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

literal c)- y la decisión unilateral en los casos de los artículos 7° del Decreto Ley 2351 de 1965 y 6° de la Ley 50 de 1990 –literal h-, donde no es dable confundir estas dos formas de finalización del vínculo y entrar a calificar el vencimiento del plazo como un “despido”, pues mientras la del literal c) requiere desde el momento de la celebración del contrato de trabajo, el concurso de voluntades para pactar una duración determinada o fija, en el evento del despido la terminación se origina en la voluntad unilateral del empleador de poner fin a la relación laboral con o sin justa causa. (Negrilla fuera del texto).

“Lo anterior se ha sostenido de manera inveterada, es así que en sentencia que data del 15 de mayo de 1974, publicada en la Gaceta Judicial Tomo CXLVIII No. 2378 a 2389 páginas 455 a 459, en donde se rememoró el fallo que citó el Tribunal calendado 21 de abril de 1972, se puntualizó:

“<No puede confundirse la terminación por vencimiento del plazo con el despido, pues en el primer caso se requiere el concurso de voluntades para la terminación del contrato; y en el segundo solamente se necesita la voluntad del patrono.

“Es verdad que en el contrato de duración expresa, si con una anticipación no inferior a 30 días no avisa una de las partes por escrito su deseo de terminarlo, éste se prorroga por un año, lo que indica que esa prórroga se produce por la voluntad de ambas partes de que continúe, pues su silencio es el asentimiento tácito a la prolongación por un año.

“En el despido la terminación del contrato se origina en la voluntad unilateral del patrono, que unas veces con justa causa y otras sin ella, pone fin a la relación laboral. El retiro del trabajador obedece también a su voluntad unilateral, que con justa causa o sin ella, puede poner fin a la relación de trabajo y romper el vínculo jurídico.

“Si el legislador hubiera entendido que la terminación por vencimiento del plazo dependía de la voluntad unilateral de una de las partes, no habría consagrado como causa de terminación ese vencimiento, sino que se habría limitado a hablar de la terminación por decisión unilateral, y como así no lo hizo, ha de entenderse que no es decisión unilateral la que pone fin al contrato por vencimiento del plazo, sino el conjunto de voluntades que conciertan la duración fija”.

Bajo esta égida, se puede establecer que dentro del contenido del contrato de trabajo se pactó una obra o labor determinada, supeditada a la concesión que la encartada adquirió con TRANSMILENIO S.A., el cual feneció, lo que en punto de su imposición en el tiempo, al tenor de lo preceptuado en el artículo 45 del C.S.T., gozaba de un límite que abarcó hasta la finalización de la obra que por demás no puede entenderse como un vínculo a término indefinido, sino de obra o labor contratada y, en tratándose de fuero sindical, el órgano de cierre

en torno a la expiración del plazo fijo pactado en sentencia en sentencia Radiación No. 34142 del 25 de marzo de 2009, señaló:

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

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

Así las cosas, resulta ajustada a derecho la decisión de primera instancia, en tanto la empleadora no tenía la obligación de solicitar autorización judicial, más aún cuando logró demostrar que la concesión No. 0116 de 2003 que la encartada hubiese suscrito con la sociedad TRANSMILENIO S.A. había fenecido.

Por las consideraciones expuestas la sentencia de primer grado habrá de confirmarse en su integridad. **SIN COSTAS** en esta instancia.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **LA SALA CUARTA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 20 de octubre de 2022 por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá dentro del proceso de la



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

referencia, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado

DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado

CARLOS ALBERTO CORTES CORREDOR
Magistrado