



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL.

DEMANDANTE: JOSÉ ABIGAIL PEDRAZA AYURE

DEMANDADO: TRANSMASIVO S.A.

RADICACIÓN: 11001 31 05 033 2022 00607 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., quince (15) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 02 de febrero de 2024 por el Juzgado Treinta y Tres (33) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

JOSÉ ABIGAIL PEDRAZA AYURE, mediante apoderado judicial, promovió acción especial de fuero sindical solicitando se declare que tuvo un contrato laboral con la demandada desde el 12 de abril de 2007 para desempeñarse como operador de bus, que ocupa el cargo de segundo suplente en la junta directiva nacional de la ciudad de Bogotá del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE TRANSPORTE EN COLOMBIA “UGETRANS”; que la demandada terminó el contrato de manera ilegal el 05 de agosto de 2022 toda vez que no se calificó previamente por el juez la justa causa para despedirlo y no se concedió el permiso correspondiente y, en consecuencia, solicitó se ordene el reintegro y el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir desde el momento de su despido.

Como fundamento de sus pretensiones, manifestó que estuvo vinculado con la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido a partir del 12 de abril de 2007, que desempeñaba el cargo de operador de bus y su sueldo mensual era de \$2.048.000; que debido a la labor desempeñada

presentó varios quebrantos de salud; que el 03 de abril de 2019 se le informó a la demandada los cambios de la junta directiva de UGENTRANS; que el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 3578 del 2021 mediante la cual autorizó el despido que inicialmente había negado mediante resolución 1819 del 2020; que la autorización de despido era únicamente sobre los trabajadores que tuvieran fuero de estabilidad laboral reforzada por condición médica y se conminó a la empresa TRANSMASIVO S.A que en los casos de los trabajadores que tuvieran fuero sindical se debía solicitar el levantamiento del fuero ante el juez laboral; a pesar de lo anterior se le despidió el 05 de agosto de 2022 aduciendo una supuesta justa causa a pesar de contar con fuero sindical y, en consecuencia, se violó el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que no se calificó previamente por el juez la justa causa de despido y no se concedió el permiso correspondiente.

El día 19 de octubre de 2023, se celebró la audiencia de que trata el artículo 114 del CPT y de la SS en la que la parte accionada, mediante apoderada judicial, presentó contestación a la demanda en virtud de la cual se opuso a las pretensiones indicando que al momento de firmar el contrato individual de trabajo, en el parágrafo 2 de la cláusula 9 aceptó que el contrato tenía vigencia mientras subsistiera la causa que le dio origen, es decir, la concesión otorgada por TRANSMILENIO a la empresa TRANSMASIVO S.A. para llevar a cabo el transporte público masivo de pasajeros en la ciudad de Bogotá D.C.

Asimismo, de conformidad al artículo 47 del C.S.T., el contrato individual de trabajo a término indefinido tendrá vigencia mientras subsista la materia que le dio vida al contrato de trabajo, en el caso del señor JOSE PEDRAZA, lo fue la concesión 016 de 2003 otorgada por TRANSMILENIO a la empresa TRANSMASIVO S.A.

Por lo anterior, se puede evidenciar que existe una causa legal para finalizar el contrato de trabajo, esto ocasionando que no tenga la obligación de solicitar permiso del Juez Laboral para finalizar el contrato de trabajo, por cuanto, resalta, no fue una justa causa.

Propuso como excepción previa la de prescripción y como excepciones de fondo las de cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones demandadas, compensación, prescripción, buena fe, cosa juzgada y la genérica.

Adicionalmente, se tiene que en dicha audiencia el apoderado del demandante solicitó reformar la demanda y adicionó unos hechos y La apoderada de la pasiva dio respuesta a la reforma de la demanda.

DECISIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA

El Juez Treinta y Tres (33) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia proferida el 02 de febrero de 2024, absolvió a la demandada de todas las pretensiones, declaró probada la excepción de inexistencia de las obligaciones demandadas y condenó en costas al demandante.

Como fundamento de su decisión, señaló que de acuerdo con las pruebas allegadas al proceso quedó demostrado que, en efecto, el demandante para el momento en el que se terminó el contrato de trabajo, ocupaba el cargo de segundo suplente de la Junta Directiva de la organización sindical UGETRANS, decisión que le fue notificada al empleador en correo electrónico del 9 de diciembre del año 2021, por lo que se tiene por acreditada la condición de afiliado y aforado del demandante.

En cuanto a lo relativo a la solicitud de levantamiento del fuero sindical, indicó que de la carta de terminación del contrato de trabajo se extrae que la finalización del vínculo obedeció a la terminación del contrato de concesión número 16 de 2003 suscrito entre TRANSMASIVO y TRANSMILENIO; esa operación se encuentra acreditado dentro del proceso terminó el 5 de enero del año 2020. Para tal efecto, la empresa demandada citó el artículo 47 del Código sustantivo del trabajo, mencionado a su vez en la Resolución 5278 del año 2019. Refiere la accionada que el Ministerio de Trabajo autorizó el despido colectivo de 367 trabajadores, entre ellos, el demandante y en la Resolución 3578 del 23 de noviembre del del año 2021 autorizó el despido de trabajadores que se encontraban bajo situación de discapacidad o llámese igualmente fuero ocupacional, decisión que fue confirmada en Resolución 1617 de mayo del 2022 y 3202 de agosto del año 2022.

Señaló el Juez de instancia que no es posible acoger la hipótesis en torno al reintegro en la medida que el artículo 47 del Código Sustantivo establece que el contrato a término indefinido tiene vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, por lo que al verificar el contrato de trabajo se tiene que este fue suscrito el 4 de diciembre del 2007 para desempeñar el cargo de conductor en la ciudad de Bogotá y, en la contestación de la demanda se allegó el documento que firmaron las partes el 18 de noviembre del año 2010 y en el párrafo segundo de la cláusula novena se estableció, “El trabajador manifiesta que conoce y es consciente 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 contrato tiene como causa única el desarrollo de las necesidades del servicio durante la vigencia de la concesión. Por lo que desde ahora

acuerda con el empleador que el hecho de que la empresa 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.”

Ahora, no es que el Despacho considere una justa causa para la terminación del contrato, sino que es una causa legal para la terminación del vínculo y está acorde en artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo esta posición y acorde a la finalidad propia del fuero sindical.

De conformidad con el artículo 405 del Código sustantivo del trabajo, está la denominación de ese fuero sindical y nos refiere quienes gozan de esa garantía; en este caso es una causa legal y es una causa que han acordado las partes, nótese como si nos remitimos al artículo 411 del Código sustantivo del trabajo indica en qué casos no se requiere la previa calificación judicial, como lo es por mutuo consentimiento.

Concluyó el Juez que era conocimiento de las partes que, si el objeto para el cual surgió a la vida el contrato finalizaba, pues no tendría objeto que se continuara con el contrato de trabajo.

Es por ello, que se debe verificar si realmente la terminación del vínculo que hizo la demandada al señor José Abigail surgió como consecuencia una persecución sindical, si ha surgido como consecuencia de un ataque a la libertad sindical o si surgía como consecuencia de algún elemento que permitiera o que constituyera como tal un ataque a la organización sindical, puesto que hay causas que la legislación prevé que si no es posible continuar con el objeto en el cual se creó y surge el contrato de trabajo, mal sería entendido que se permitieran la continuación del vínculo cuando no se tienen el desarrollo del objeto social o cuando no se logra acreditar dentro de unos procesos en efecto, se cuenta con una afectación directa hacia la organización sindical.

Por lo antes expuesto, concluyó que en el presente caso el empleador no tenía la obligación de acudir al juez del trabajo para obtener la autorización para revisar el despido, puesto que la finalización del vínculo obedeció a la desaparición de las causas que le dieron origen al contrato, más no a las causas establecidas en artículos 62 del Código Sustantivo, y esta posición guarda armonía con lo ya indicado en el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo, donde ante el mutuo consentimiento entre las partes conllevaba a la terminación del vínculo.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la parte **DEMANDANTE** presentó recurso de apelación por medio del cual adujo que el despacho señaló que, de acuerdo con la revisoría fiscal de la empresa demandada, no tiene capacidad para pagar, esto es, un hecho contrario a la realidad toda vez que la nueva empresa que constituyó la empresa demandada tiene el 60% de las acciones, toda vez de que cuando señaló en la unidad de empresa, efectivamente a la demanda le corresponde y tiene el 60%. Por lo tanto, sí hay lugar a que la empresa demandada responda ante la pretensión del fuero sindical que se alega.

Segundo, no se comparte el hecho de que el despacho señale que ante la modificación que hubo al otrosí del contrato de trabajo de noviembre de 2010 donde se señaló que por mutuo acuerdo las partes, en caso de que desaparecieran los vínculos de prestación del servicio por parte de la demandada, se terminaría el contrato de trabajo con el demandante, cosa que riñe con la realidad y contra los principios y contra la garantía, se violaría el derecho sagrado que tiene todo trabajador de afiliarse a una organización sindical, “imagínense que se le de validez a un documento donde dice que el contrato de trabajo es a término indefinido y que si se termina, entonces yo digo que voluntariamente lo termino, no señor juez, para eso es la garantía foral de que señala el artículo 405, pero ante una indebida interpretación mala del despacho que dice que el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo señala que se puede terminar el contrato de trabajo y que no existe fuero...” indicó que el mentado artículo aplica para los contratos ocasionales, transitorios o por una labor u otra, por lo tanto, esa interpretación “restringida y sacada, no sé de dónde, pero señor juez, no se comparte, toda vez hay unas sentencias, muchas, no, digo innumerables de la Corte Constitucional, entre ellos, la sentencia C 033 del año 2021...”

Adujo que nuestra Constitución política debe ser respetada y el principio y el derecho de asociación no puede ser minado por una decisión de un funcionario administrativo, por lo tanto, solicitó que se garantice el imperio de la ley en su artículo 39, que dice que se debe garantizar al trabajador su fuero y su garantía. Por lo tanto, las decisiones que tomó el Ministerio del Trabajo al no garantizar al demandante ni a los demás que fueron despedidos porque la empresa demandada sí, sí constituyó una nueva empresa y de la cual es accionaria del 60%, por lo tanto, podía restablecer el derecho al demandante a seguir y gozar de su fuero de sindicalista.

Solicitó al superior revisar la totalidad del expediente, porque primero el demandante no solamente tenía la estabilidad como pre-pensionado y como fuero de salud ocupacional, sino el más importante y que se alega el fuero sindical.

PROBLEMAS JURÍDICOS

Dilucidar si la empresa demandada debía solicitar autorización al juez del trabajo previo a finalizar el vínculo laboral con el demandante y, en caso afirmativo, establecer si procede ordenar el reintegro del señor Pedraza.

CONSIDERACIONES

En el presente caso no existe controversia respecto del contrato de trabajo a término indefinido que unió a las partes desde el 12 de abril de 2007 por medio del cual el demandante se desempeñó como operador de buses articulados (folios 15 - 20 del archivo 02), ni de la existencia de la Organización Sindical UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE EN COLOMBIA -UGETRANS COLOMBIA-, pues así se desprende de la documental visible a folios 84 y siguientes del archivo 02. Tampoco está en discusión la condición de aforado del demandante por ser miembro de la junta directiva de UGENTRANS desde el 29 de noviembre de 2021, adicionalmente, no se discute que dicha situación fue comunicada a la encartada mediante correo electrónico del 9 de diciembre de 2021 (folio 89, archivo 02).

Aunado a ello, tampoco es motivo de controversia que mediante comunicado del 05 de agosto de 2022 TRANSMASIVO emitió comunicación dirigida al demandante con el asunto “Terminación contrato individual del trabajo”, por medio del cual se le informó que a partir de dicha data finalizaría el vínculo laboral que unió a las partes por cuanto el Contrato de Concesión 016 de 2003 finalizó y, en consecuencia, finalizó la actividad principal del contrato de trabajo (folio 185, archivo 02).

Así las cosas, la discusión gira en torno a establecer si la demandada tenía la obligación de pedir la autorización al juez del trabajo para finalizar el contrato de trabajo del demandante y si hay lugar a ordenar el reintegro peticionado.

Dicho ello, en primer lugar y atendido las manifestaciones realizadas por la apoderada del demandante en el recurso de apelación, se hace la siguiente salvedad: La Sala no se pronunciara respecto de la presunta unidad de empresa alegada, ni de las acotaciones que hace la parte activa sobre fuero de salud y de pre pensionado, porque el presente trámite se relaciona con un proceso especial de fuero sindical el cual únicamente está previsto para adelantar la solicitud de autorización de despido con justa causa de personas aforadas sindicalmente presentada por el empleador o la de reintegro solicitada por el trabajador aforado, por lo que los temas referidos

en el recurso de apelación no corresponden al trámite especial de este proceso; aunado a que tampoco fueron objeto de pretensión ni de excepción.

Ahora bien, descendiendo al asunto que tiene la atención de la Sala, se indica que el artículo 39 de la Constitución Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. A su vez, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el 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, por lo que el interés del empleador dirigido a que se produzca cualquiera de estos eventos, debe adelantarse a través de un proceso especial dirigido a obtener el permiso respectivo.

El artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo enseña cuales son las justas causas para autorizar el despido, indicando lo siguiente:

ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. *<Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> 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.*

Dicho ello, se precisa que no existe duda alguna que cuando se pretenda dar por terminado el contrato de trabajo de algún trabajador aforado, de conformidad con el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, como consecuencia de alguna de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo o por la liquidación o clausura definitiva de la empresa, deberá solicitarse autorización del Juez del trabajo previo a la finalización del vínculo laboral con el trabajador aforado y ello es así por cuanto “*El fuero sindical es una garantía constitucional que, aunque ampara los derechos laborales del trabajador aforado, su objeto primario es proteger la libertad y el derecho de asociación sindical^[26], a través del reforzamiento de la estabilidad laboral de miembros determinantes del sindicato^[27], por lo que, a diferencia de lo que ocurre con la generalidad de los trabajadores, respecto de los cuales la justa causa de la decisión del empleador es evaluada con posterioridad, en un proceso judicial, respecto de los aforados, dicha justa causa requiere ser calificada de manera previa, con el fin de que, respecto de ellos, el empleador no adopte decisiones*

arbitrarias de despido, modificación de las condiciones laborales o del lugar de trabajo^[28], como medio de presión, retaliación, acoso o persecución sindical^[29]. Es por ello que la jurisprudencia constitucional ha entendido que el primer beneficiario del fuero es la organización sindical, aunque indirectamente comporte una garantía en las relaciones laborales individuales del sujeto aforado.” (sentencia C-033 de 2021).

Entonces, el fuero sindical es una garantía fundamental para el ejercicio de la libertad sindical donde el real beneficiario del fuero es la organización sindical, pero “ella no comporta algún tipo de inmunidad para el aforado” (sentencia C-033 de 2021), tampoco se trata de un derecho “sagrado” pues Colombia es un estado social de derecho y tampoco es un derecho absoluto, puesto que ningún derecho lo es y, entonces, lo que se pretende con el fuero previsto en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo es evitar que se despidan, desmejoren condiciones de trabajo o se trasladen a trabajadores con fuero como medio de presión, retaliación, acoso o persecución sindical. Entonces, la finalidad no es “restablecer el derecho al demandante a seguir y gozar de su fuero de sindicalista”, sino evitar cualquier persecución sindical que atente contra la libertad sindical, lo cual se indica no se evidenció en el presente asunto puesto que, de las pruebas practicadas y allegadas, se tiene que no solo fue despedido el demandante, sino más de doscientos trabajadores como consecuencia de la finalización del contrato con Transmilenio por lo que se reitera, no se evidencia persecución sindical alguna.

Dicho ello, evidencia la Sala que en el asunto de autos el A-Quo no desconoció la calidad de aforado del demandante, tal como se expresa en el recurso de apelación, sino que por el contrario, indicó el Juez que a pesar de que el señor Pedraza tenía la calidad de aforado, la empresa demandada no estaba en la obligación de solicitar autorización del juez del trabajo previa la finalización del vínculo, puesto que esta no obedeció a una de las justas causas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sino a una causa legal prevista en el literal b) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, consistente en el mutuo consentimiento de las partes, situación que además se encuentra enlistada expresamente en el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo como una de aquella que no requiere previa calificación judicial para la terminación del contrato de trabajo¹, posición que se advierte es compartida por esta Colegiatura pues así se ha reafirmado por la Corte Suprema de Justicia, donde en providencia STL 16203 de 2023

¹ **ARTICULO 411. TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACION JUDICIAL.** <Artículo modificado por el artículo 9o. del Decreto 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.

reafirmó que no se requería la verificación de la existencia de justas causas para el despido al presentarse una causa objetiva.

La anterior aseveración se sustenta en el documento que obra a folio 15 del archivo 12, esto es, el contrato de trabajo a término indefinido suscrito por las partes en el que pactaron en el parágrafo 2 de la cláusula novena lo siguiente:

“EL TRABAJADOR manifiesta que conoce y es consciente 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 contrato (sic) 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 este imputable a la empleadora, este hecho será tenido como justa causa para la terminación del contrato de trabajo, sin que exista indemnización por ninguna de las partes”.

Documento que el demandante aceptó en el interrogatorio de parte haber firmado, sin que hubiere realizado alguna manifestación sobre las circunstancias de la firma del documento tendientes a invalidarlo.

A folio 289 del archivo 14, se encuentra comunicación del TRANSMILENIO dirigida a la encartada donde se le comunica que el contrato terminaría el 15 de enero de 2020.

A su vez, el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo dispone la duración indefinida de los contratos y en el inciso segundo señala que *“El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo...”*; por lo que la cláusula pactada por las partes en el contrato no contraviene la disposición reseñada.

En ese orden de ideas, se colige que en el presente asunto las partes acordaron de forma expresa que, al finalizar la concesión con TRANSMILENIO S.A., terminaría el contrato de trabajo del demandante, por lo que no se está en presencia de una de las causales para solicitar permiso ante autoridad competente para el levantamiento del fuero sindical contenidas en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, sino ante una de las causales contenidas en el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, el mutuo consentimiento, que se constituye en la causal de terminación legal prevista en el literal b) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora si en gracia de discusión, se interpretara que, por el contenido de la cláusula novena del contrato de trabajo a término indefinido, este mutó de duración indefinida a una duración de obra o labor, es de anotar que el empleador tampoco hubiera tenido que acudir al proceso de levantamiento de fuero dado que la realización de la obra o labor es una de las circunstancias contempladas en el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo para la terminación del contrato sin previa calificación judicial.

En consecuencia, la demandada no requería autorización previa para la terminación del contrato de trabajo del demandante, no procede el reintegro solicitado por el actor y se confirmara la decisión de primera instancia.

Costas, en esta instancia no se impondrán por no encontrarse acreditadas conforme al numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 02 de febrero de 2024 por el Juzgado Treinta y Tres (33) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

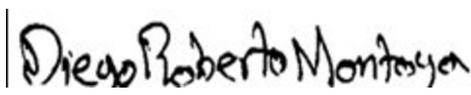
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada



ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado