

REPUBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ.

ACTA DE AUDIENCIA PÚBLICA DE JUZGAMIENTO CELEBRADA EN EL PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – REINTEGRO DE SAUDIEL CARDENAL PACASUCA CONTRA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ ESP, AGUAS DE BOGOTÁ S.A. ESP Y BOGOTÁ DISTRITO CAPITAL Rad. 2018 – 00267 Juz. 19

En Bogotá, D.C., a los dieciséis (16) días del mes de julio del dos mil veinte (2020) siendo las tres de la tarde (03:00 P.M.), el Magistrado Ponente la declaró abierta en asocio de los demás Magistrados con quienes integra la Sala de Decisión

El Tribunal, conforme a los términos acordados por la Sala de Decisión, procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA

SAUDIEL CARDENAL PACASUCA en calidad de Fiscal del Asociación de Trabajadores y Empleados del Servicio Público de la Empresa Aguas de Bogotá – Asodetrapul demando a la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ ESP, AGUAS DE BOGOTÁ S.A. ESP Y BOGOTÁ DISTRITO CAPITAL, para que se profieran las declaraciones y condenas contenidas a fls. 8 a 10.

- Reintegro.
- Salarios y prestaciones desde el despido hasta el reintegro.
- Indexación.
- Intereses moratorios.
- Ultra y Extra petita.
- Costas y agencias en derecho.

Los hechos se describen a fl. 10 a 18.

Ingresó a laborar para la demandada AGUAS DE BOGOTÁ S.A. ESP desde el 15 de diciembre de 2012 mediante un contrato a término fijo que luego la empresa modificó de manera unilateral a la modalidad; por obra o labor, ocupando el cargo de Operario

de Barrido y/o Recolección, cuyas funciones son permanentes dentro de las actividades de aseo a cargo de las entidades accionadas, devengó como salario para el año 2017 la suma de \$833.278. El 27 de diciembre de 2017 fue elegido miembro de la Junta Directiva de la Asociación de Trabajadores y Empleados del Servicio Público de la Empresa Aguas de Bogotá – Asodetrapul en el cargo de Fiscal. El 11 de febrero de 2018 le fue notificado el despido unilateral sin mediar autorización de la autoridad laboral competente. Se alegó como justificación la terminación del contrato interadministrativo de recolección y tratamiento de basuras en Bogotá D.C., no obstante esa empresa continua desarrollando el mismo objeto social de recolección de basuras a través de diferentes convenios. El día 8 de marzo de 2018 radicó reclamación ante las demandadas solicitando el reintegro, la cual para el momento de la presentación de la demanda no se le ha dado respuesta.

Actuación Procesal

Admitida la demanda y corrido el traslado, las accionadas la contestaron en audiencia pública, de la siguiente manera:

AGUAS DE BOGOTÁ S.A. ESP en los siguientes términos.

- Se opuso a las pretensiones.
- Excepciones: improcedencia del reintegro laboral, cobro de lo no debido e inexistencia del derecho reclamado.

La **EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ ESP** en los siguientes términos.

- Se opuso a las pretensiones.
- Excepciones: inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe de la demandada y mala fe del demandante.

BOGOTÁ DISTRITO CAPITAL en los siguientes términos.

- Se opuso a las pretensiones.
- No propuso excepciones de mérito.

Sentencia de Primera Instancia

Tramitado el proceso, el Juzgado puso fin a la primera instancia mediante sentencia de fondo, en la cual dispuso absolver a la demandada. Llegó a tal conclusión luego de establecer que si bien el trabajador se encontraba dentro de la junta directiva del sindicato y por lo tanto estaba cobijado por fuero sindical, el empleador no necesitaba solicitar autorización para terminarle el contrato ya que la última relación que unió a las partes estuvo regida por un contrato de trabajo por obra o labor contratada que inicio el 15 de julio de 2013, pero condicionado a la existencia del contrato interadministrativo 1-07-10200-08009-2012 de 2012 celebrado con la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá S.A. ESP el cual finalizó de forma definitiva el 12 de febrero de 2018. En este tipo de contratos no es necesario solicitar permiso para despedir, pues la terminación del fuero se da por vencimiento del plazo pactado, una vez haya finalizado la obra o labor, según lo ha establecido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

El Recurso de Apelación

La apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación con el fin de que se revoque la sentencia, porque si bien en el último contrato de trabajo que celebraron las partes se fijó que su duración seria por la obra o labor contratada y en principio se ató a la vigencia del contrato interadministrativo celebrado entre la demandada lo cierto es que las funciones que ejecutaba el demandante son labores misionales de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá y aún no han terminado ni terminaran mientras exista la necesidad de limpieza y recolección de basura en la ciudad, por lo tanto es imposible determinar la duración del contrato de trabajo suscrito con el demandante y más cuando se demostró que tales labores las desempeñan otras operarios, lo cual implicaba que el empleador requería autorización judicial para terminarle el contrato de trabajo al actor.

CONSIDERACIONES

Relación Laboral del Demandante

No se controvierte en esta instancia los dos contratos de trabajo celebrados entre las partes, el primero de ellos lo fue a término fijo inferior a un año por el plazo comprendido entre el 15 de diciembre de 2012 al 14 de abril de 2013, el cual se prorrogó en dos oportunidades hasta el 14 de junio de esa misma anualidad y

finalmente la partes celebraron el día 15 de junio de 2013, contrato por la duración de la obra o labor, supeditado a la existencia del contrato interadministrativo 1-07-10200-08009-2012 de 2012 celebrado entre Aguas de Bogotá S.A. ESP y la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá S.A. ESP, lo cual se ratifica con la copia de los contratos de trabajo (fls. 363 a 368) y con la certificación laboral expedida por la demandada Aguas de Bogotá S.A. ESP (fl. 271).

Existencia de la organización sindical

La existencia de la organización sindical denominada ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA EMPRESA AGUAS DE BOGOTÁ – “ASODETRAPUL” de primer grado y de Gremio, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, fue acreditada con la correspondiente certificación que milita a folio 193 del plenario, ajustada a las exigencias previstas por el Art. 364 y s.s. del C.S.T.

De la condición de aforado

No existe controversia sobre la calidad de aforado que cobija al demandante; así lo admitió la entidad accionada en la contestación. Aunado a ello se encuentra la CONSTANCIA DE DEPOSITO DE LA JUNTA DIRECTIVA de fecha 27 de diciembre de 2017, en la cual se informa que se nombró a SAUDIÉL CARDENAL PACASUCA, como miembro principal de la organización en el cargo de Fiscal (fl.193).

Sea lo primero recordar que la garantía de fuero sindical fue elevada a rango constitucional y se materializa con la consagración y práctica del Derecho de Asociación Sindical (arts. 38 y 39) y encuentra su reglamentación en el C.S.T., Art. 405, modificado por el Decreto 204 de 1957, Art. 1º, como:

*"Se denomina "fuero sindical" 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 de trabajo**"* (Negrilla fuera del texto original).

Estatuto que igualmente define en forma expresa los representantes sindicales así protegidos, véase el Art. 406:

*" 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.

(...)

"PAR. 2º—Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador" (Negrilla fuera del texto original).

Determinado el alcance del amparo foral y los presupuestos fácticos que comportan la situación sindical del demandante, debe la Sala apreciar los medios de prueba a que se contrae el expediente, conforme al Art. 60 del C.P.T. y de la S.S., a fin de determinar si para el 11 de febrero de 2018, se encontraba vigente el fuero sindical. Para tal efecto se recaudó en primera instancia solo material documental con el cual se acredita la calidad de aforado de SAUDI EL CARDENAL PACASUCA, quien ejerce Fiscal de la Organización Sindical denominada ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SERVICIO PÚBLICO DE LA EMPRESA AGUAS DE BOGOTÁ – "ASODETRAPUL", desde el 27 de diciembre de 2017. De manera que no hay duda respecto del fuero sindical que amparó al demandante el cual estaba vigente para el momento de la terminación del contrato de trabajo ya según el literal c del artículo 406 del CST tiene un término de protección igual al período que dure el mandato y seis (6) meses más, por lo que se podría concluir que al gozar el trabajador de la garantía foral, la empresa en principio debía solicitar autorización judicial para despedirlo.

Sin embargo no puede pasar por alto La Sala la clase de vinculación que ostentaba el actor con la demandada Aguas de Bogotá S.A. ESP; la cual era por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, para lo cual se debe tener en cuenta que el artículo 411 del C.S.T. establece claramente que no se requiere autorización previa para terminar el contrato a aquellos aforados que se les finalice el vínculo alegando la realización o culminación de la obra para la cual fueron contratados¹.

Igualmente es pertinente indicar que en el caso del demandante independientemente de la duración de la obra se puede considerar que ese contrato se pactó con una duración fija, contratos en los cuales frente a la garantía de fuero sindical, las Cortes (Constitucional y Suprema) se han pronunciado de la siguiente manera:

- T-116 de 2009 de la Corte Constitucional:

¹ **ARTICULO 411. TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACIÓN JUDICIAL.** 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.

"En relación con la inaplicación de la garantía del fuero sindical a los contratos de trabajo a término fijo, no sobra advertir que el Tribunal en las sentencias impugnadas hizo expresa mención a la jurisprudencia sobre la materia, en particular a la de tutela de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia², según la cual esa apreciación "es de índole jurídica y además se aviene con la jurisprudencia de esta Sala, al considerar de vieja data que el reintegro en los contratos a término fijo no es posible, ya que éstos por ministerio de la ley pueden darse por terminados por parte del empleador al fenecer el respectivo período con el lleno de las formalidades de ley".

- T-592 de 2009 de la misma Colegiatura:

6.3. Téngase también presente que en relación con la aplicación de la garantía del fuero sindical a los contratos de trabajo a término fijo, en Sentencia T-1334 de 2001³ esta Corporación precisó:

"Para el caso de los trabajadores vinculados por contrato de trabajo, los artículos 410 y 411 ibídem se ocupan de señalar cuando existe justa causa para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero y en qué eventos expresamente puede despedirse al trabajador cobijado por el fuero sindical sin que sea necesaria la calificación judicial previa, vr. gr., cuando el contrato es a término fijo o para la realización de determinada labor".

En los mismos términos, en la Sentencia T-116 de 2009⁴, antes mencionada, la Corte señaló:

"En relación con la inaplicación de la garantía del fuero sindical a los contratos de trabajo a término fijo, no sobra advertir que el Tribunal en las sentencias impugnadas hizo expresa mención a la jurisprudencia sobre la materia, en particular a la de tutela de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia⁵, según la cual esa apreciación "es de índole jurídica y además se aviene con la jurisprudencia de esta Sala, al considerar de vieja data que el reintegro en los contratos a término fijo no es posible, ya que éstos por ministerio de la ley pueden darse por terminados por parte del empleador al fenecer el respectivo período con el lleno de las formalidades de ley".

Posteriormente, en la Sentencia T-162 de 2009, en un caso similar al ahora analizado⁶, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional reiteró el anterior criterio en los siguientes términos:

² Expediente T-003 de enero 24 de 1992, M. P. Jorge Iván Palacio Palacio.

³ En esa oportunidad la Corte estudió un caso en el cual un empleado público inscrito en carrera administrativa y quien hacía parte del sindicato consideró vulnerados sus derechos fundamentales por el Tribunal de Montería al dictar sentencia de segunda instancia dentro de un proceso especial de reintegro por fuero sindical.

⁴ Acciones de tutela presentadas por Anwar Raad Guarín, Carlos Felipe Sierra Esteban y Walter Ospina Vásquez, conjuntamente con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Café, Sintrainduscafé contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá.

⁵ Expediente T-003 de enero 24 de 1992.

⁶ En esa ocasión la Corte negó una tutela en la cual se solicitaba dejar sin efectos sentencias de segunda instancia dictadas dentro procesos especiales de fuero sindical, por considerar que éstas vulneraban los derechos fundamentales al debido proceso, a la asociación sindical y a la negociación colectiva, porque (i) el Tribunal no habría tenido en cuenta que, si bien los accionantes habían sido contratados por la Federación Nacional de Cafeteros, mediante contratos a término fijo, tales vinculaciones habían novado a la modalidad de indefinido, de acuerdo con el texto normativo vigente de origen convencional que consagra la estabilidad en el empleo y (ii) se habría desconocido el precedente fijado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de fecha 2 de noviembre de 2006, según el cual la desvinculación de trabajador aforado necesita previa autorización judicial.

"De otro lado, cabe señalar que si bien en la sentencia T-326 de 2002, se sostuvo que no tramitar previamente una autorización judicial para despedir al trabajador aforado es una omisión que genera una vulneración al debido proceso y a los derechos de asociación, libertad y fuero sindical, se hizo una salvedad a dicha prohibición en relación con los contratos a término fijo, cuando reiterando lo afirmado anteriormente en la sentencia T-1334 de 2001, se dijo: "Para el caso de los trabajadores vinculados por contrato de trabajo, los artículos 410 y 411 ibídem se ocupan de señalar cuándo existe justa causa para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero y en qué eventos expresamente puede despedirse al trabajador cobijado por el fuero sindical sin que sea necesaria la calificación judicial previa, vr. gr., cuando el contrato es a término fijo o para la realización de determinada labor." (Negrilla y subrayado adicionado)".

Queda así claro que la jurisprudencia precitada sostiene que, cuando el contrato laboral a término fijo celebrado con trabajador aforado concluye por vencimiento del plazo, no es necesaria la calificación judicial previa.

- Bajo el Rad. 34142 de 2009, la Corte Suprema puntualizó:

Lo anterior no obsta para precisar que, 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 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.

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.

- STL10748-2015 de la Corte Suprema de Justicia:

Por ejemplo, recientemente esta Corte en providencia CSJ STL3726-2015, resolvió un asunto de contornos similares al aquí discutido, en el que, a contrario sensu se negó el reintegro con fundamento en que «no es necesario solicitar autorización al juez laboral para terminar el contrato de trabajo a término fijo, de un trabajador que goce de la garantía del fuero sindical». En esa ocasión consideró la Sala que era una decisión razonable y edificada en argumentos objetivos, por lo que consignó:

Por otra parte, las motivaciones que invocó el Juez colegiado permiten inferir, al margen de que esta Sala lo comparta, que el conflicto planteado se resolvió con fundamento en una razonable interpretación y aplicación de la

normatividad aplicable, en cuanto consideró que 'para dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo de un trabajador aforado, no se requiere autorización judicial, teniendo en cuenta que no existe justa causa para demostrarle al juez del trabajo y tampoco se configura despido, en tanto y en cuanto, el contrato termina por autorización legal que se concreta en la expiración del plazo pactado por las partes, quienes desde el mismo momento en que se traban en la relación de trabajo, están en la posibilidad de darlo por terminado en cualquiera de las prórrogas, so pena de que se extienda en el tiempo'; con fundamento en el anterior discernimiento, coligió que el empleador no requería de permiso judicial para dar por terminado el contrato de trabajo del actor y confirmó la sentencia de primera instancia.

En ese orden de ideas, no resulta dable calificar la actuación del Tribunal como de caprichosa o que vulnere derechos de rango superior, de allí que no se configure defecto alguno que conduzca a esta Sala a dispensar la protección constitucional que se depreca, por lo cual se negará el amparo.

- STL760-2016 de la Corte Suprema de Justicia:

Ahora bien, revisada la sentencia de segundo grado la cual es objeto de cuestionamiento por la parte actora, se observa que la determinación del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá de revocar la decisión del juez de primer grado tuvo sustento en que de acuerdo a las pruebas, el análisis del caso, junto con las normas aplicables al asunto, no era procedente acceder a las pretensiones de la demanda en tanto que la terminación del contrato se dio por la finalización del mismo, en atención que éste fue pactado a término fijo, el cual por disposición legal no requiere previa calificación judicial, tal como lo consagra el artículo 411 del C.S.T., lo cual no vulnera el derecho de asociación aducido, consignando en la decisión que motivó la presentación de esta acción constitucional, las razones que tuvo para tomar tal decisión, así como la interpretación que dio a los hechos y las pruebas del proceso, sin que en la misma se advierta una actuación subjetiva y arbitraria del operador judicial, independientemente de que se esté de acuerdo o no con ésta.

Esta reiterada línea jurisprudencial ha decantado que en el evento en que un trabajador que se encuentre vinculado mediante contrato a término fijo y se halle amparado por fuero sindical, no se requiere la previa autorización para el despido cuando expira el término para el que fue contratado, posición que esta Sala comparte, pues de lo contrario la garantía foral se convertiría en el as bajo la manga de los trabajadores que ingresan bajo esta modalidad, para que no finalice su vínculo laboral.

Por ello la Sala debe verificar si la terminación del contrato de trabajo celebrado por duración de la obra o labor determinada que finalizó el día 11 de febrero de 2018, se hizo porque en efecto finalizó el contrato interadministrativo 1-07-10200-08009-2012 de 2012 celebrado con la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá S.A. ESP, cuyo objeto recaía en la realización de las actividades operativas para la prestación del servicio público de aseo y sus actividades complementarias en toda la ciudad de Bogotá

DC, bajo la dirección y supervisión de la empresa contratante y al cual se supedita la duración del tal contrato. Al respecto, se allegó (fls. 423 y 424) copia de la modificación No. 21 al citado contrato interadministrativo en el cual se pacta prorrogarlo hasta el día 12 de febrero de 2018, lo cual se corrobora con la comunicación dirigida a la gerente general de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá S.A. ESP suscrita por Directora General de Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos donde ratifica la terminación de tal contrato (fi. 398); lo que hace fácil concluir, contrario a lo considerado por la parte demandante, que el contrato de trabajo terminó por finalización de la obra o labor para la cual fue contratado el demandante, lo cual hace inviable el reintegro solicitado.

Es pertinente indicar que desde que se celebró el contrato de trabajo se dejó claro cuál sería su duración, la cual concurriría con la vigencia del contrato interadministrativo 1-07-10200-08009-2012 de 2012 y no de la persistencia o necesidad de las labores que prestaba el actor a favor de las accionadas, lo cual llevaría al absurdo de considerar que su contrato nunca se extinguiría, pues evidentemente las labores de barrido y recolección de basuras son permanentes y necesarias en toda ciudad. Del mismo modo se debe indicar que independientemente que tal contrato interadministrativo fue objeto de 21 modificaciones y/o prorrogas, tal situación no desnaturaliza su duración, pues tales prorrogas fueron debidamente suscritas y nunca generaron una indeterminación que lo hiciera susceptible de convertirlo en contrato a término indefinido.

Por lo visto, se **confirmara** la decisión que adoptó el juez de primera instancia.

COSTAS

Las de primera se confirman. Las de alzada estarán a cargo de la parte recurrente. Fíjese la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$200.000,00) como agencias en derecho.

DECISIÓN

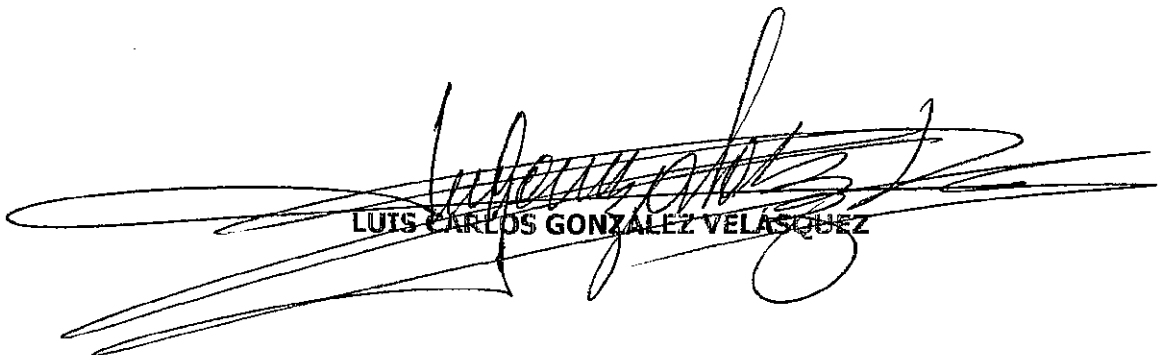
En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C., SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE


PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Bogotá, el día 14 de febrero de 2020, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de éste proveído.

SEGUNDO.- COSTAS. Las de primera se confirman. Las de alzada estarán a cargo de la parte recurrente. Fíjese la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$200.000,00) como agencias en derecho.

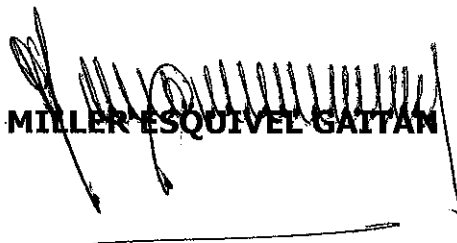
Notifíquese la presente sentencia por Edicto.



LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ



JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA



MILLER ESQUIVEL GAITÁN