



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**S03-0170-2020**

**Radicado N° 02-2018-00370-01**

Bogotá, treinta (30) de noviembre de dos mil veinte (2020).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 CPTSS, procede la Sala Sexta de Decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, a resolver el recurso de apelación del demandante **LEONARDO LAVERDE TRIANA**, en contra de la sentencia proferida el 03 de noviembre de 2020, por el Juzgado Segundo (02) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., que absolvió a la demandada de las pretensiones, declaró probada la excepción de improcedencia del reintegro laboral e inexistencia del derecho reclamado y condenó en costas al demandante (fl. 335 a 338, 01:13:08 Audiencia 03-11-20).

**I. ANTECEDENTES**

• **DEMANDA (fl. 1 a 10).**

**LEONARDO LAVERDE TRIANA** solicitó ordenar su reintegro al mismo cargo, pago de salarios y demás acreencias causadas desde su desvinculación hasta su reintegro, ordenar al empleador abstenerse de cualquier desmejora o despido mientras ostente su calidad de directivo sindical, costas y agencias en derecho.

Como fundamento fáctico indicó que se vinculó mediante contrato de trabajo a término fijo con la demandada desde el 17 de diciembre de 2012, posteriormente, su empleador de forma unilateral

modificó el contrato a obra o labor determinada. Afirmó que desempeñó el cargo de mecánico tipo B, siendo su salario de \$1.582.606. Señaló que se unió al Sindicato **UNIÓN POPULAR DE TRABAJADORES - UPT** y fue elegido para integrar su junta directiva como vicepresidente. Manifestó que en febrero de 2014 la Empresa realizó un acuerdo de formalización laboral de toda su planta garantizando la continuidad de sus contratos, pese lo cual el 11 de febrero de 2018, le entregó carta de terminación del contrato alegando la finalización del Convenio Interadministrativo para la recolección y tratamiento de basuras en Bogotá D.C., sin haber solicitado autorización previa al Juez del Trabajo y sin que hubiera incurrido en ninguna justa causa de terminación del contrato, además, la demandada continuó desarrollado su objeto social en la recolección de residuos solidos y escombros. Afirmó que el 10 de abril de 2018, presentó solicitud escrita solicitando su reintegro. Indicó que el 05 de junio de 2018 el Ministerio de Trabajo certificó su calidad de directivo sindical, que el empleador sin autorización despidió a más de 3.200 trabajadores, que luego de ser despedido la empresa contrato trabajadores para continuar con la misma labor, toda vez que no finalizó su actividad de recolección de basura en la ciudad.

- **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

En audiencia de que trata el artículo 114 CPTSS, celebrada el 29 de octubre de 2019, **AGUAS DE BOGOTÁ S.A. E.S.P.** contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones. Aceptó los hechos relativos a las modalidades de contrato suscritas entre las partes, que en vigencia de las relaciones laborales el demandante cumplió a cabalidad con sus funciones, que no incurrió en causal de despido, que presentó reclamación solicitando su reintegró y que el 05 de junio de 2018, el MINISTERIO DE TRABAJO certificó que hace parte de la junta directiva de la organización **UNIÓN POPULAR DE TRABAJADORES - UPT**. Indicó que el demandante suscribió contrato de trabajo a término fijo, vigente del 18 de diciembre de 2012 al 17 de abril de 2013, el cual se prorrogó en dos ocasiones, primero del 17 de abril de 2013 hasta el 16 de mayo de 2013 y luego del 17 de mayo de 2013 al 16 de junio de 2013, tras lo cual las partes suscribieron un

segundo contrato por obra o labor determinada, siendo el servicio una labor propia del proyecto aseo condicionado a la vigencia del convenio interadministrativo 1-07-10200-0809 suscrito con la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ, el cual finalizó el 11 de febrero de 2018, por tanto, mediante comunicación del 09 de febrero de 2018 informó al demandante que finalizaría su contrato conforme el literal d) del artículo 61 CST, sin que se le hubiera notificado su elección como vicepresidente del sindicato UPT; cuyo depósito se realizó el mismo 09 de febrero de 2018, por tanto, no requirió de autorización judicial conforme el artículo 411 CST, sin que en todo caso hubiera continuado prestando el servicio de aseo en Bogotá, por cuanto el mismo fue adjudicado a cinco operadores privados en virtud de la licitación pública LP-02 de 2017 que efectuó la UAESP. Interpuso las excepciones de improcedencia del reintegro laboral, cobro de lo no debido, inexistencia del derecho reclamado y la genérica (15:24 audiencia 29-10-20).

Notificada de la demanda, la organización sindical **UNIÓN POPULAR DE TRABAJADORES - UPT** se abstuvo de realizar pronunciamiento alguno, por cuanto si bien asistió a las audiencias se abstuvo de designar apoderado judicial para intervenir en el proceso.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA (fl. 335 a 338, 01:13:08 Audiencia 03-11-20).**

El 03 de noviembre de 2020, el Juzgado Segundo (02) Laboral del Circuito de Bogotá D.C. profirió sentencia en la que resolvió:

*“(...) PRIMERO: ABSOLVER a AGUAS DE BOGOTÁ S.A. E.P.S., representada legalmente por su Presidente, o por quien haga sus veces, de todas las peticiones incoadas en su contra por el demandante LEONARDO LAVERDE TRIANA, quien se identifica con la cédula de ciudadanía No. 79.573.968, de conformidad con las razones expuestas anteriormente.*

*SEGUNDO: DECLARAR probada las excepciones de improcedencia del reintegro laboral e inexistencia del derecho reclamado propuestas por la parte demandada, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.*

**TERCERO: CONDENAR** en costas a la parte demandante dentro de las que deberá incluirse por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a medio (1/2) salario mínimo mensual legal vigente.

**CUARTO:** En caso de no ser apelada la presente decisión, **SE CONCEDE EL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** en favor del demandante por ser la presenten sentencia totalmente adversa a sus pretensiones. (...)"

La Juez de primera instancia fijó como problema jurídico determinar si para la fecha de terminación del contrato de trabajo el demandante estaba o no amparado por fuero sindical, en caso afirmativo, establecer si hay o no lugar a su reintegro al mismo cargo u otro de mayor jerarquía, pago de salarios y acreencias laborales causadas desde su despido y hasta su reintegro, así como ordenar abstenerse de cualquier desmejora o terminación del contrato sin autorización judicial.

Para resolver indicó que entre las partes existieron dos contratos de trabajo, primero, por termino fijo, cuya vigencia inicial fue del 18 de diciembre de 2012 hasta el 17 de abril de 2013 y que se prorrogó del 17 de abril de 2013 al 16 de mayo de 2013 y del 17 de mayo de 2013 al 16 de junio de 2013, posteriormente, el 17 de junio de 2013 se suscribió contrato por obra o labor determinada, el cual estuvo condicionado a la vigencia del convenio interadministrativo 1-07-10200-0809 de 2012 suscrito entre la demandada y la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ S.A. E.S.P. De otra parte, señaló que no hay discusión sobre la existencia de la organización sindical **UNIÓN POPULAR DE TRABAJADORES - UPT** al momento de la terminación del contrato por obra o labor. Señaló que el demandante fue designado como vicepresidente de la Junta Directiva del precitado sindicato el 09 de febrero de 2018, sin que exista prueba de que notificó tal designación a su empleador, pese que se ordenó tal prueba de oficio, por tanto, al no cumplir el artículo 371 CST no es oponible el fuero sindical, tal y como expreso la H. Corte Constitucional en la sentencia T-303 de 2018, por tanto, el empleador no debía solicitar autorización judicial para terminar el contrato de trabajo. En todo caso, aún de acreditarse que el fuero sí era oponible,

no habría lugar a las pretensiones porque el demandante no fue despedido, ya que su contrato finalizó por vencimiento de la obra o labor contratada en los términos del literal d) del artículo 61 CST, por cuanto el proyecto aseo finalizó cuando terminó el convenio interadministrativo, el cual finalizó el 12 de febrero de 2018, causa legal de terminación que implica que no solicitar autorización judicial conforme el artículo 411 CST, conforme indica la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional y H. CSJ que establecen que el vencimiento del pacto no se equipara a un despido, más aún cuando la obra que era efectuar las operaciones operativas del servicio de aseo en Bogotá la continuó el Distrito con otros terceros luego de licitar tal actividad. Absolvió de las pretensiones y condenó en costas al demandante.

### **III. RECURSO DE APELACIÓN.**

El demandante **LEONARDO LAVERDE TRIANA** solicitó revocar la sentencia y acceder a las pretensiones. Indicó que conforme la sentencia C-465 de 2008, a pesar de que la organización sindical no acreditó que notificó al empleador el nombramiento del demandante como miembro de su junta directiva, sí acreditó que el 09 de febrero de 2018 notificó tal acto al MINISTERIO DE TRABAJO, por tanto, el fuero resulta oponible ya que opera desde que se realiza la primera notificación, sea al empleador o al Ministerio. De otra parte, señaló que el Juez laboral tiene competencia para determinar que el aparente contrato por obra o labor determinada en realidad lo fue a término indefinido, en virtud del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas, por cuanto del informe bajo juramento que rindió el representante legal de la demandada se tiene que en 21 ocasiones se modificó el tiempo del convenio interadministrativo suscrito con la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ, a pesar de que en un contrato por obra o labor se debe establecer de forma clara dicha condición, a la vez que dicha representante aceptó que no notificaron al demandante sobre las prorrogas del convenio interadministrativo, pese que se trataba de los hechos de un tercero que modificaban las condiciones del contrato, todo lo cual generó confusión porque un tercero modificaba el contrato de trabajo, por lo

cual se debe entender celebrado a término indefinido<sup>1</sup> (01:14:17 Audiencia 03-11-20).

---

<sup>1</sup> Señora Juez, frente a la sentencia que acaba de proferir me permito presentar recurso de apelación que sustento en los siguientes términos. El Despacho sustenta su decisión básicamente en dos argumentos, que solicitó al honorable Tribunal en su Sala Laboral de Bogotá proceda a revocar la sentencia. Manifiesta la señora Juez que al momento, es decir, el 11 de febrero de 2018 mi poderdante carecía de fuero sindical y, en segundo argumento, que la empresa AGUAS DE BOGOTÁ S.A. E.S.P., en el caso de que sí hubiera existido el fuero sindical, no tenía la obligatoriedad de solicitar ante un Juez el levantamiento del fuero sindical. Sobre esos dos argumentos que construye la señora Juez la sentencia indico, a fin que sea revocada en segunda instancia la sentencia, respecto de si tenía o no fuero sindical el día 11 de febrero de 2018, mi poderdante al momento de la terminación del contrato por la empresa, contrario a la conclusión a la que arribó el Despacho, donde se manifiesta cual era el marco normativo que se debe utilizar y el marco jurisprudencial del mismo, la señora Juez omite en su conclusión precisamente una de las sentencia que citó, la C-465 de 2008, en la cual la Corte Constitucional indicó que: “La Corte considera que, desde la perspectiva del derecho constitucional de asociación y libertad sindical, la respuesta apropiada es que la protección foral opere desde que se efectúa la primera notificación. Ello, por cuanto en el caso de que el primer notificado hubiere sido el empleador éste adquiere desde el mismo momento de la comunicación la obligación de respetar el fuero sindical de los nuevos dirigentes. Y porque, en el caso de que el primer notificado hubiera sido el Ministerio, éste adquiere la obligación de comunicar inmediatamente al empleador sobre la designación realizada”, en esa medida, respecto de decir que el día 09 de febrero se radicó por parte de la organización sindical, como consta en la prueba documental de certificación del Ministerio de Trabajo, el cambió de la junta directiva incluyendo a mi poderdante como vicepresidente de la organización UNIÓN POPULAR DE TRABAJADORES UPT, en ese caso, si bien es cierto y no aceptó la calificación del apoderado de la demandada que me diga temerario en la demanda, en la medida en que la demanda se hace de buena fe y hasta el día que la señora Juez solicitó el documento respectivo de notificación de acuerdo con lo manifestado por mi poderdante tenía entendido de la notificación de la empresa demandada, sin embargo, no sé si es por no tener controlada la correspondencia no fue posible que me allegaran los documentos para allegarlos al Despacho, debo decir que respecto que frente a dicha situación que quedo probada y lo que hay en el expediente es lo que se prueba, efectivamente no aparece la notificación del sindicato a la empresa, sin embargo, bajo la luz de esa sentencia que cité, la sentencia C-465 de 2008, para ese tipo de casos, cuando se da una sola notificación, porque el artículo 370 y 371 CST establecen la obligación de la organización sindical de notificar al Ministerio de Trabajo y a la empresa, el cambio que se hubiera podido hacer de la junta directiva, pero en el caso de que solo se hubiera hecho una notificación, habría de aplicar la solución de la Corte Constitucional de que a partir de la notificación del primero, sea empleado o ministerio, desde ahí se hace oponible el fuero sindical, en la medida que si es el empleador el primer notificado el esta obligado a respetar el fuero y en el caso contrario, que se notifica al Ministerio y no al empleador, surge la obligación para el Ministerio del Trabajo de notificar al empleador inmediatamente, como lo dice la sentencia y si el Ministerio no hace esa tarea que el fue encomendada de manera legal y reglamentaria no puede afectar a la organización sindical de que no existe el fuero ni afectar al trabajador quitándole la protección foral, incluso, en una sentencia de la CSJ, Sala Penal, resolvieron una segunda instancia de una acción de tutela STP 533 de 2014 Rad. 69.705, dicha Sala resolvió como lo dijo la H. Corte Constitucional, por ello así es que se deben interpretar los artículos 370 y 371 CST, teniendo en cuenta que la Corte Constitucional es la guardiana de la Constitución, entonces en defensa del derecho de asociación sindical del artículo 39 superior y que nuestro país hace parte de la OIT y conforme el Convenio 87 y 98, que fueron ratificados por nuestro país en 1976 y que hacen parte del bloque de constitucionalidad, en esa medida, para proteger el derecho de asociación sindical se estableció que se puede oponer el fuero sindical cuando se de la primera notificación, siendo probada dicha notificación con el certificado del registro sindical aportado con la demanda que establece que el día 09 de febrero de 2018 fue radicada por parte de la organización sindical la nueva Junta Directiva incluyendo a mi poderdante, en esa medida si el sindicato no hizo la notificación al empleador, sin embargo que mi poderdante indicó que si lo hicieron pero no apareció el documento, de todos modos, el ministerio de trabajo tiene la labor de manera inmediata de notificar, función que en Colombia desgraciadamente no se cumple, pero ello no puede generar la carga para la organización sindical cuando se trata de un derecho fundamental como el de asociación sindical, en esa medida habiendo notificado al Ministerio, quien certificó que el 9 de febrero fue notificado, era obligación del Ministerio comunicar a la empres y si no lo hizo no se puede decir que no había fuero al 11 de febrero de 2018, cuando se le terminó el contrato a mi poderdante, en esa medida, frente a lo aducido por la señora Juez, solicitó en ese aspecto revocar la decisión. En cuanto a que la señora Juez indica de que existiendo el fuero sindical la empresa no estaba obligada a levantar el fuero, es decir, a acudir ante un Juez y que además termina diciendo la Juez que no se le puede dar la connotación de contrato a término indefinido a aquel que fue firmado en junio de 2013 por mi poderdante, ante lo cual tengo que decir que cuando se discuten los contratos realidad de personas que han tenido la condición de fuero sindical, como en este caso, el Juez si tiene la competencia para resolver sobre la situación, precisamente en atención a ese principio del artículo 53 constitucional del principio realidad, de que más allá de las formalidades, más allá de los nombre que se den a los contratos, es sobre la realidad que se debe resolver y más aún cuando la diferencia estriba, como lo dije en mis alegatos de conclusión, de que si se acepta que estamos ante un contrato de obra o labor no existiría la obligación de la

#### **IV. SANEAMIENTO DEL PROCESO**

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone el artículo 117 CPTSS, procede a estudiar los aspectos planteados en el recurso de apelación.

#### **V. PROBLEMA JURÍDICO**

Determinar si le asiste derecho al demandante a que se declaré que contaba con la garantía del fuero sindical y que la demandada desconoció la misma con ocasión de la terminación de su contrato de trabajo, según los argumentos presentados en el recurso de apelación, para establecer la procedencia de acceder a las pretensiones, conforme los requisitos sustanciales previstos en la ley y la jurisprudencia para ello.

#### **VI. CONSIDERACIONES**

En el presente asunto no hay controversia de los siguientes presupuestos fácticos: **i)** el 04 de diciembre de 2012, la demandada **AGUAS DE BOGOTÁ S.A. E.S.P.** y la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ E.S.P. celebraron convenio interadministrativo 1-07-10200-0809-2012, por el cual la primera de ellas se comprometió a realizar las actividades operativas para la prestación del servicio público de aseo y sus actividades

---

empresa de levantar el fuero, pero como en el caso que se presenta y precisamente por ello el cuestionario que se remitió a la representante de AGUAS DE BOGOTÁ S.A. E.S.P., en donde contestó efectivamente que ese convenio interadministrativo entre el empleador y la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO se modificó 21 ocasiones respecto del tiempo, respecto de la duración, cuando dice la señora Juez y estoy de acuerdo con eso que en un contrato a termino fijo se establece el término y el trabajador sabe cuando se termina el contrato y en un contrato de labor u obra se debe establecer la condición, que sea una condición clara para que ese contrato no devenga como solicitó que se declaré en segunda instancia en un contrato a término indefinido con las consecuencias que eso tiene respecto del fuero sindical, por qué, porque efectivamente en lo que tiene que ver también acepto la representante de la empresa que en ningún momento, según ella, no tenía la obligación de hacerlo, notificó cada vez que se cambiaba el termino del contrato interadministrativo, pues sí tenía que hacerlo porque con el término del interadministrativo le cambiaba la condiciones del empleador al trabajador, es decir, que un tercero con el empleador no podían modificar el contrato de trabajo y en la medida que se crea la confusión en que no hay claridad sobre esa condición que esta así supeditada al convenio interadministrativo más por decisión de la empresa demandada es ella con un tercero, la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO, decidió modificar durante 18 ocasiones diferentes ese contrato después de que lo había suscrito con mi poderdante, en esa medida, es que como no existe claridad frente la obra o labor contratada, el contrato se debe entender como un contrato a término indefinido y en primacía de la realidad solicitó en segunda instancia que sea revocada la sentencia, a través de la cual la señora Juez me niega las pretensiones, por el contrario, en segunda instancia se ordene el reintegro con las consecuencias jurídicas que tiene por parte de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá. Muchas gracias, señora Juez.

complementarias en Bogotá (fl. 214 a 230); convenio que mediante modificación No. 21 del 15 de enero de 2018 prorrogó su vigencia hasta el día 12 de febrero de 2018 (fl. 273 a 274), finalizando exactamente el 11 de febrero de 2018 conforme certificación de la demandada (fl. 275, 292); **ii)** el 18 de diciembre de 2012, el demandante **LEONARDO LAVERDE TRIANA** y la sociedad demandada suscribieron contrato de trabajo a término fijo, para el desarrollo del cargo operario de mantenimiento, con vigencia hasta el 17 de abril de 2013 (fl. 276 a 277), que fue objeto de prórroga por un (1) mes hasta el 16 de mayo de 2013 (fl. 278) y posteriormente prorrogado por otro un (1) mes más hasta el 16 de junio de 2013 (fl. 279); **iii)** el 17 de junio de 2013, el demandante y la demandada celebraron contrato de trabajo por obra o labor determinada, para el desempeño del cargo operario de mantenimiento, acordando expresamente las partes que la vigencia del mismo sería la requerida para la ejecución de la misma, condicionando la duración del contrato de trabajo a la existencia del contrato interadministrativo 1-07-10200-0809-2012 (fl. 280 a 281), suscribiendo las partes el 29 de mayo de 2015 otro sí, en el cual reafirmaron que los servicios personales del demandante lo eran para el proyecto aseo (fl. 282); **iv)** el 09 de febrero de 2018, la demandada comunicó al demandado la terminación del contrato de trabajo conforme el literal d) del artículo 61 CST a partir de la finalización del 11 de febrero de 2018 (fl. 284); **v)** el 04 de junio de 2019 el MINISTERIO DE TRABAJO certificó que el 09 de febrero de 2018, a las 2:20 p.m., se depositó la Junta Directiva Principal del sindicato **UNIÓN POPULAR DE TRABAJADORES – UPT**, organización que se inscribió el 27 de junio de 2017, en la cual se relacionó al demandante como vicepresidente (fl.290 a 291).

**- Sobre el fuero sindical.**

En virtud de la protección especial del derecho de organización sindical, la normatividad sustancial laboral consagró la existencia de un fuero que protege a ciertos trabajadores, en razón a su importancia dentro la organización sindical, garantía que se elevó a rango constitucional en el artículo 39 de la Constitución Política de 1991.

El artículo 405 CST define este fuero como la garantía a no ser despedido, desmejorado en sus condiciones de trabajo ni trasladado a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo. A su vez, el artículo 406 CST determinó cuales trabajadores están amparados, incluyendo los miembros de la junta directiva y subdirectiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, así como 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.

### **CASO CONCRETO**

En el presente asunto, la Juez de primera instancia absolvió a la demandada de las pretensiones, declaró probada la excepción de improcedencia del reintegro laboral e inexistencia del derecho reclamado y condenó en costas al demandante.

El apoderado del **DEMANDANTE** presentó recurso de apelación, por el cual solicitó revocar la sentencia y acceder a las pretensiones. Indicó que conforme la sentencia C-465 de 2008, la notificación de la elección del demandante como miembro de la junta directiva de la **UNIÓN POPULAR DE TRABAJADORES – UPT** hizo oponible el fuero sindical; así mismo, señaló que el Juez laboral tiene competencia para determinar que el contrato de trabajo por obra o labor determinada lo fue en realidad a término indefinido en razón a las modificaciones que un tercero, a saber la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ, efectuó sobre el contrato, generando confusión, la cual conlleva a que deba declararse que dicha relación lo fue a término indefinido.

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación, siendo relevante considerar que en la demanda, ya sea en sus hechos, pretensiones o fundamentos de derecho, no se hizo ningún tipo de relación o referencia a alguna controversia sobre la modalidad contractual utilizada en la última relación laboral que existió entre las

partes, así mismo, tampoco se mencionó o hizo alusión al principio de prevalencia de la realidad sobre las formas, todo lo cual explica porque al momento de la fijación del litigio se excluyó del debate probatorio las modalidades contractuales de los dos contratos de trabajo que suscribieron las partes, por lo que este punto no fue objeto de controversia en la primera instancia.

En consecuencia, esta Sala carece de competencia para resolver el punto de apelación referente a que se declaró que en virtud del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas el contrato de trabajo por obra o labor determinada lo fue en realidad a término indefinido, suplica que no fue fijada como parte del problema jurídico en primera instancia y sobre la cual no existió pronunciamiento, por cuanto de hacerlo estaría desconociendo el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A CPTSS, a la vez que estaría pronunciándose sobre aspectos que como ya indicó fueron excluidos del debate al no haber inicialmente controversia, frente a lo cual el apoderado de la parte demandante no presentó reparo alguno al momento de la fijación del litigio, sin que sea el recurso de apelación el instante procesal oportuno para añadir nuevos asuntos a decisión judicial, por cuanto se reitera la naturaleza de la modalidad contractual no fue objeto de litigio.

Así las cosas, corresponde a esta Sala determinar si al momento de la terminación del contrato de trabajo el demandante era o no beneficiario del fuero sindical en su calidad de vicepresidente de la organización sindical **UNIÓN POPULAR DE TRABAJADORES - UPT**.

Sea lo primero indicar que el 04 de junio de 2019, el MINISTERIO DE TRABAJO certificó que el 09 de febrero de 2018, a las 2:20 p.m., se depositó la Junta Directiva Principal del sindicato **UNIÓN POPULAR DE TRABAJADORES - UPT**, organización que se inscribió el 27 de junio de 2017, en la cual se relacionó al demandante como vicepresidente (fl.290 a 291).

Frente lo anterior, la demandada **AGUAS DE BOGOTÁ S.A. E.S.P.** alegó que no fue notificada de la designación del demandante

como miembro de la junta directiva del sindicato. Al respecto, la Sala observa que el artículo 371 CST determinó que los cambios en la Junta Directiva de un sindicato deben ser comunicados en los términos del artículo 363 CST, so penda de que mientras ello no se haga el cambio no surta ningún efecto.

La constitucionalidad de la anterior disposición fue analizada en la sentencia C-465 de 2008, oportunidad en la cual la H. Corte Constitucional concluyó que era exequible, en el entendido de que el fuero sindical opera inmediatamente después de la primera comunicación, esto es, una vez se informa, por escrito, del cambio de la Junta Directiva ya sea al empleador o al Ministerio de Trabajo.

Así las cosas, si bien el empleador comunicó el 09 de febrero de 2018 al demandante la finalización de su contrato de trabajo a partir del 11 de febrero de 2018 y de que ese mismo día se designó al trabajador como miembro de la Junta Directiva del Sindicato y se depositó tal modificación ante el Ministerio de trabajo, sin que exista prueba de la notificación de dicha designación a la demandada, no por ello se puede inferir que el demandante carece de fuero sindical, por cuanto como ya se indicó, el artículo 371 CST fue declarado exequible en el entendido de que desde la primera notificación opera el fuero, por tanto, dicha protección se activó desde el 09 de febrero de 2018.

A pesar de que el demandante sí fue beneficiario del fuero sindical, la demandada no estaba obligada a solicitar autorización judicial para dar por finalizado su contrato de trabajo, por cuanto el artículo 411 CST establece que si el contrato de trabajo del aforado por fuero sindical finaliza por la realización de la obra contratada no se requiere de calificación judicial, tal y como pasa a exponerse.

En el presente asunto, en la demanda, en su contestación y en la fijación del litigio no hubo controversia alguna sobre los contratos de trabajo y sus modalidades que suscribieron las partes, por cuanto se aceptó que en un primer momento el demandante fue vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo y, posteriormente, se le

vinculó por segunda vez a través de un contrato de trabajo por obra o labor determinada.

En efecto, de la revisión del expediente se da cuenta que el 18 de diciembre de 2012, el demandante **LEONARDO LAVERDE TRIANA** y la sociedad demandada suscribieron contrato de trabajo a término fijo, para el desarrollo del cargo operario de mantenimiento, con vigencia hasta el 17 de abril de 2013 (fl. 276 a 277), que fue objeto de prórroga por un (1) mes hasta el 16 de mayo de 2013 (fl. 278) y posteriormente prorrogado por otro un (1) mes más hasta el 16 de junio de 2013 (fl. 279). Posteriormente, el 17 de junio de 2013, el demandante y la demandada celebraron contrato de trabajo por obra o labor determinada, para el desempeño del cargo operario de mantenimiento, acordando expresamente las partes que la vigencia del mismo sería la requerida para la ejecución de la misma, condicionando la duración del contrato de trabajo a la existencia del contrato interadministrativo 1-07-10200-0809-2012 (fl. 280 a 281), suscribiendo las partes el 29 de mayo de 2015 otro sí, en el cual reafirmaron que los servicios personales del demandante lo eran para el proyecto aseo (fl. 282).

En consecuencia, el contrato de trabajo por obra o labor determinada estableció que la actividad del demandante, inicialmente como operario de mantenimiento y luego como mecánico B, lo era para el desarrollo de la obra denominada *proyecto aseo*, haciéndose referencia expresa en el contrato de trabajo suscrito el 17 de junio de 2013 de que su vigencia estaba condicionada a la existencia del contrato interadministrativo 1-07-10200-0809-2012, por el cual la demandada se obligó frente a la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ E.S.P. a realizar las actividades operativas para la prestación del servicio público de aseo y sus actividades complementarias en Bogotá, todo lo cual permite inferir, de forma razonable, que era la realización de la prestación operativa del servicio de aseo la obra por la cual las partes convinieron que el demandante prestaría sus servicios, razón por la cual una vez finalizó dicho contrato interadministrativo el 11 de febrero de 2018 (fl. 273 a 274) se configuró la causal señalada en el literal d) del artículo 61 CST,

la cual conforme el artículo 411 CST permite la finalización del contrato de trabajo del aforado sin necesidad de autorización judicial.

En cuanto el argumento del apelante de que la intervención de la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ E.S.P. en el contrato de trabajo generó confusión, la Sala no acoge el mismo, por cuanto es válido que la vigencia de la obra a la cual las partes supeditan la vigencia del contrato de trabajo sea un asunto que no sea definido ni por el empleador ni por el trabajador, sin que ello desdibuje la figura del contrato por obra o labor determinada, por cuanto en todo caso se mantiene clara la estipulación de las partes contratantes de que la vigencia del contrato será la necesaria para finaliza la obra o labor que han especificado, sea o no sea que un tercero determine la duración de la misma.

Por las anteriores consideraciones, se confirmará la sentencia de primera instancia.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C., SALA LABORAL, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, conforme la parte motiva de la sentencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.



**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada.



**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.