

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

MAGISTRADO PONENTE: DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN

**PROCESO DE FUERO SINDICAL -ACCIÓN DE REINTEGRO- PROMOVIDO
URIEL ALFREDO SALAZAR AMAYA CONTRA ECOPETROL S.A. y como
vinculada USTRASEN (RAD. 15 2020 00113 01).**

En Bogotá D.C., a los cuatro (4) días del mes de diciembre del año dos mil veinte (2020), estando reunida la Sala de Decisión procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA

URIEL ALFREDO SALAZAR AMAYA por conducto de apoderado judicial, formuló demanda en contra de **ECOPETROL S.A.**, solicitando en síntesis, se declare, que existió una relación laboral de carácter contractual a término indefinido con la demandada, la cual fue terminada de forma unilateral por ECOPETROL sin existir justas causas legales y sin solicitar autorización judicial estando amparado por fuero sindical como director del sindicato USTRASEN, en consecuencia, se condene a la demandada a reintegrarlo en el cargo que venía desempeñando con las mismas funciones generales y específicas sin solución de continuidad, ni desmejora de sueldo, con los aumentos convencionales, disponiendo el pago de salarios, prestaciones legales y extralegales convencionales que ha dejado de percibir y la indemnización de perjuicios morales. (fol. 5 a 7)

Como fundamento de sus pretensiones narró los hechos que a continuación se resumen (folio 7):

- Es servidor público trabajador de la Empresa Colombiana de Petróleos Ecopetrol S.A., vinculado mediante una relación de trabajo de carácter contractual desde el día 4 de diciembre de 1980 hasta el 31 de diciembre de 2019, fecha en que fue despedido sin existir justas causas legales.
- Tenía asignadas funciones específicas como operador de equipo pesado mayor de la Coordinación de Calidad y Mantenimiento de Talleres del Complejo de Refinación de ECOPETROL en Barrancabermeja.

- Es director sindical del sindicato de rama de actividad económica y de primer grado denominado USTRASEN, donde ostenta el cargo de secretario por el mismo periodo estatutario de la junta directiva, sindicato de primer grado y de rama de actividad económica coexistente al interior de ECOPETROL S.A.
- Radicó reclamación administrativa sobre las pretensiones de esta demanda, todas ellas contestadas de manera negativa por parte de la demandante mediante por oficio del 30 de enero de 2020.

Mediante proveído del 9 de julio del 2020 se admitió la demanda por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá y se corrió traslado a la demandada para que de contestación en audiencia pública, como también se ordenó notificar al presidente de la organización sindical denominada “UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR HIDRICARBUROS ENERGETICO, MINERO Y DE EMPRESAS SIMILARES AFINES SIGLA-USTRASEN” (fol. 66).

Una vez surtido el trámite procesal e integrada la Litis en la audiencia virtual especial¹ celebrada el 28 de octubre de 2020, el apoderado de la demandada contestó la demanda en los siguientes términos: En cuanto a los hechos², acepta como ciertos los hechos 2 y 4, no ser ciertos el 1.1, 1.2, y 3. Respecto a las pretensiones³, se opone a la totalidad de las pretensiones y condenas solicitadas por el demandante. Como excepción previa⁴ propuso la de prescripción. Como excepciones de mérito⁵, las de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, compensación y prescripción.

La demanda se tuvo por contestada⁶ y el apoderado de la organización sindical se ratificó en los hechos, pretensiones y pruebas de la demanda.

Surtido el trámite procesal correspondiente, el Juez Quince Laboral del Circuito de Bogotá, profirió sentencia el 13 de noviembre de 2020, en la que resolvió⁷:

“PRIMERO: ABSOLVER a la demandada ECOPETROL S.A. de todas y cada una de las pretensiones invocadas en la presente acción especial de fuero sindical,

¹ Acta visible a folio 121 y 122.

² Cd. fol. 123, record: 10:14.

³ Cd. fol. 123, record: 12:40

⁴ Cd. fol. 123, record: 33:59

⁵ Cd. fol. 123, record: 34:56

⁶ Cd. fol. 123, record: 41:48

⁷ Cd. fol. 130, record: 01:43:08

*acción de reintegro adelantada por el señor URIEL SALAZAR AMAYA. En estos términos, **DECLARAR DEMOSTRADAS** las excepciones de cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación y no obligación de acudir o levantar previamente el fuero sindical, conforme a lo que se expuso en la parte motiva de la presente providencia.*

SEGUNDO: CONDENAR en **COSTAS** a la parte actora. Para el efecto se fijan como agencias a su cargo lo correspondiente a 1 salario mínimo legal vigente para el año 2020.

TERCERO: Si la presente providencia no fuere impugnada, y dada la decisión totalmente desfavorable a los intereses del señor demandante, se remitirán las diligencias al superior para que las revise en el grado jurisdiccional de consulta”

La ausencia de apelación contra la providencia anterior, explica la presencia de las diligencias en esta sede judicial a efectos de que se surta el grado jurisdiccional de CONSULTA, a lo cual se procede, previa la constatación de que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado.

CONSIDERACIONES

Necesidad primordial es establecer si se encuentran satisfechos los presupuestos procesales que deben existir para toda demanda, a fin de tocar el fondo de las controversias en litigio; como en el caso de autos están dados, es procedente adentrarnos al examen de las presentes diligencias.

En ese orden de ideas, no es motivo de discusión dentro del presente asunto que el demandante prestó sus servicios a ECOPETROL S.A., desde el 4 de diciembre de 1980 al 31 de diciembre del 2019, como se puede corroborar a folios 133 y 134 con el certificado laboral emitido por la compañía demandada, impreso para mayor claridad del Cd. aportado por la pasiva a folio 120, de igual forma, tampoco se discute la protección de fuero sindical de la cual gozaba el demandante para el momento en que le fue informada la decisión de no prorrogar su contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 406 del C.S.T., pues el hecho se encuentra demostrado con la certificación expedida por el Ministerio de Trabajo del 24 de enero del 2020 (fol. 48) sobre la existencia de la Organización Sindical UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR HIDRICARBUROS ENERGETICO, MINERO Y DE EMPRESAS SIMILARES AFINES “USTRASEN” y la conformación de la Junta Directiva donde aparece el señor URIEL ALFREDO SALAZAR AMAYA en calidad de FISCAL (fl. 51), sin que la demandada hubiese desconocido tal situación pues incluso en la contestación de la presente acción aceptó que el actor es afiliado y miembro de la Junta Nacional del sindicato USTRASEN (ver fl. 116).

Establecido lo anterior y dada la controversia traída a los estrados, resulta oportuno memorar, el derecho de asociación sindical tiene una incuestionable protección constitucional por medio del artículo 39 superior y la estabilidad jurídica otorgada mediante el Bloque de Constitucionalidad en virtud de los Convenios 87 y 98 de la O.I.T., siendo estos firmados y ratificados por el Estado Colombiano por intermedio de la Ley 26 de 1976 y Ley 27 de 1976 respectivamente, reconociendo de esta manera la garantía de fuero sindical, el cual, se encamina a proteger al aforado para: (i) no ser despedido; (ii) ni desmejorado en sus condiciones de trabajo; y (iii) ni trasladado a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo (art. 405 del C.S.T.).

No obstante, conviene precisar, el fuero sindical no fue concebido por el constituyente, ni regulado por el legislador como un mecanismo para la protección del trabajador aforado individualmente considerado, pues su fin primigenio, es la salvaguarda del derecho de asociación, es decir, su propósito es el de amparar el derecho colectivo, por encima de los intereses particulares. Al tema bien vale la pena hacer referencia a lo expuesto por la Corte Constitucional desde la sentencia C-381 de 2000 expresó:

En ese orden, se adentra la Sala al estudio del acervo probatorio vertido en autos del cual resulta relevante para desatar la litis: copia de 78 contratos de trabajo celebrados desde el 4 de diciembre de 1980 y hasta el 19 de diciembre del 2019, bajo diferentes modalidades (obra o labor contratada, termino definido y a término fijo) (Cd. folio 120), junto con los 98 escritos de prórroga de los mismos, precisándose el último contrato a término fijo celebrado fue el del 17 de enero del 2013 al 16 de abril del 2013, el cual tuvo 9 otrosí de prórroga de la siguiente manera:

	Termino	Fecha Final	Folio
Otrosi 1	3 meses	16 de julio del 2013	137
Otrosi 2	3 meses	16 de octubre del 2013	138
Otrosi 3	2 meses 15 dias	31 de diciembre del 2013	139
Otrosi 4	1 año	31 de diciembre del 2014	140
Otrosi 5	1 año	31 de diciembre del 2015	141
Otrosi 6	1 año	31 de diciembre del 2016	142
Otrosi 7	1 año	31 de diciembre del 2017	143
Otrosi 8	1 año	31 de diciembre del 2018	144
Otrosi 9	1 año	31 de diciembre del 2019	145

En esta dirección, aborda entonces la Sala el estudio del presente asunto, a efectos de establecer la modalidad de contrato que rigió a las partes respecto al

término de duración, específicamente se deberá determinar dicha modalidad derivada de la celebración de los 78 contratos de trabajo, con el fin de establecer si para el fenecimiento del vínculo laboral que ató a las partes el empleador debía solicitar autorización judicial en virtud de la garantía foral que cobijaba al actor.

Así las cosas, conforme ya se anotó las partes aquí en contienda siempre suscribieron contratos con un término definido de finalización, coligiendo de las pruebas obrantes en el plenario, la voluntad de las partes desde el principio de la relación laboral, fue suscribir contratos de trabajo a término fijo, no siendo posible afirmar que se modifica o varía la modalidad del contrato de trabajo suscrito entre las partes, con la expedición de los diversos otrosí de prórroga, pues si bien su renovación puede ser indefinida, ello no quiere decir, que por el solo hecho de la renovación cambie la naturaleza del contrato, esto es, que una vez renovado se convierta en contrato indefinido, pues ello dependerá del acuerdo de voluntades, las cuales en el marco de las disposiciones de ley que rijan la materia, podrán optar por la modalidad que más les convenga.

Frente a este punto la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 4831 del 6 de noviembre del 2019, radicado 64104, expuso:

“Es indiscutible que el marco jurídico que regula las relaciones laborales, está previsto que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. En ese orden, la Sala ha dicho que los empleadores tienen la «libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más les convenga a las particulares circunstancias que afronte...» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003 y CSJ SL8693-2014).

*Por tal razón, 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 desarrolla 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 *Ibidem*, 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, 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). (Subrayas fuera del texto).

Conforme lo anterior, a juicio de esta Sala de decisión, resulta acertada la decisión del juez *a quo*, por cuanto estableció que el contrato del demandante fue a término fijo, tal como lo pactaron las partes, por lo que se prohijara la decisión de primer grado en este aspecto, no resultando viable la procedencia de la declaratoria de un contrato a término indefinido como se solicita en la demanda.

Establecido ello y reiterando que el demandante se vinculó a la empresa demandada mediante sendos contratos de trabajo por duración de la obra o labor y a término fijo (Cd. folio 120), es necesario memorar que el amparo de fuero sindical para los trabajadores vinculados por medio de esta modalidad de contrato, no deriva en la prolongación del plazo pactado pues el amparo solo cubre al trabajador durante la vigencia o el lapso acordado desde la suscripción del contrato⁸, lo cual resulta lógico, bajo el entendido que son las mismas partes (trabajador y empleador) quienes de forma concertada y/o consentida establecen la duración del vínculo laboral desde el inicio, al respecto puede consultarse la sala de Casación Laboral que en Sentencia del 25 de marzo de 2015, SL 3535 – 2015 radicado 3823, en la que se 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. (Negrilla fuera del texto)

(…)

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:

⁸ “En el caso de los trabajadores amparados con fuero sindical vinculados a término fijo, la terminación de sus contratos por expiración del plazo pactado no requiere de calificación judicial, ya estos por ministerio de la ley pueden darse por terminados por parte del empleador al fenecer el respectivo periodo con el lleno de las formalidades de ley. En otras palabras, el fuero solo ampara a estos trabajadores durante la vigencia del contrato”. (Mintrabajo, Conc. 25813, oct. 3/95)”

“(…) 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 - 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. (Negrilla fuera del texto)

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. (Negrilla fuera del texto)”

En esa dirección, de las pruebas documentales recaudadas, se evidencia, la demandada puso en conocimiento al señor URIEL ALFREDO SALAZAR AMAYA, su decisión de no prorrogar el respectivo contrato de trabajo mediante la misiva del 10 de octubre de 2019 visible a folio 18, por lo que la terminación del contrato de trabajo del demandante surgió por el vencimiento del plazo pactado, situación

señalada como un modo legal de finalización o terminación de los contratos, al tenor de lo previsto en el literal “c” del artículo 61 del C.S.T⁹.

Así las cosas, baste con referir cuando la terminación del contrato de trabajo no tiene origen en una decisión del empleador, sino en el mutuo consentimiento, o en la culminación de la obra contratada, o el vencimiento del plazo fijo pactado, no será necesaria la autorización del juez del trabajo, pues en estas eventualidades la finalización del vínculo laboral no es fruto de una intención torticera del empleador, orientada a afectar el funcionamiento de la organización sindical, sino de un acuerdo mutuo, o del cumplimiento del tiempo previsto para la duración de la relación de trabajo, tiempo que conocían tanto el trabajador como la organización sindical y en esa medida condicionaba válidamente el ejercicio de las funciones de dirección sindical, razón por la cual no existió el despido alegado y por ende la encartada no tenía la obligación de solicitar autorización para terminar la relación laboral con el accionante.

Por ende, iterando que el contrato de trabajo del demandante feneció por vencimiento del plazo pactado, es menester memorar que frente a este punto en particular ha sido reiterado lo manifestado por la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, mediante sentencia con radicado 34142 del 25 de marzo de 2009, en la que indicó el alcance de la garantía del fuero sindical dentro de un contrato de trabajo a término fijo en los siguientes términos:

“(…) 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. (Negrilla fuera del texto)”

⁹ "ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990.>

1. El contrato de trabajo termina:

(...)

c. Por expiración del plazo fijo pactado;”

Al tenor del pronunciamiento en cita, a juicio de esta Sala de decisión resulta acertada la decisión de primer grado en cuanto negó las pretensiones del actor, pues la garantía de fuero sindical en la que funda sus pretensiones, le cobijó hasta la data en que se pactó la vigencia del vínculo, por lo que se itera, la encartada no tenía la obligación de solicitar autorización para finalizar la relación laboral, destacando, se evidencia con claridad que incluso la traída a juicio cumplió con la obligación legal establecida en el artículo 46 del C.S.T., que le atañe frente a la finalización del vínculo, pues la misiva con la que informó su decisión de no prorrogar el contrato al demandante data del 10 de octubre del 2019 (fl. 18), es decir, se informó al actor tal decisión con más de 30 días antes de que se terminara el plazo pactado (31 de diciembre del 2019 fl. 145).

Corolario de lo anterior, las razones hasta aquí expuestas, resultan suficientes para confirmar la sentencia de primera instancia.

SIN COSTAS, en esta instancia.


En mérito de lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por la Juez 15 Laboral del Circuito de Bogotá, de conformidad con las motivaciones precedentemente expuestas.

SEGUNDO: SIN COSTAS en ésta instancia.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE,


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN


RAFAEL MORENO VARGAS


DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO