

Providencia:	Providencia del 06 de febrero de 2023
Radicación Nro. :	66001310500420220032502
Proceso:	Fuero Sindical
Demandante:	Gonzaga Guevara Montoya
Demandado:	Banco Agrario de Colombia S.A.
Juzgado de origen:	Cuarto Laboral del Circuito de Pereira
Magistrado Ponente:	Julio César Salazar Muñoz

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
PEREIRA, SEIS DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTITRÉS
Acta de Sala de Discusión No 016 de 3 de febrero de 2023

SENTENCIA ESCRITA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a resolver los recursos de apelación formulados por el señor Gonzaga Guevara Montoya y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Agrario de Colombia S.A. -SINTRABANAGRARIO contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira el 19 de enero de 2023, dentro del proceso de fuero sindical –*acción de reintegro*- que el primero promueve en contra del Banco Agrario de Colombia S.A., radicado bajo el número 66001310500420220036501.

ANTECEDENTES

Pretende el señor Gonzaga Guevara Montoya que la justicia laboral declare que: La terminación de su vínculo laboral se produjo de manera ilegal estando amparado por fuero sindical en su condición de integrante de la Subdirectiva de la organización sindical Sintrabanagrario de la regional cafetera por lo que considera que debe ser reintegrado en el mismo cargo y con iguales condiciones laborales que tenía cuando se produjo su despido o, en su defecto, debe ser reubicado sin sufrir desmejora alguna, percibiendo los salarios y prestaciones dejados de recibir.

Como soporte de tales pretensiones señala que prestó sus servicios en el Banco Agrario de Colombia a través de un contrato laboral a término indefinido entre el 14 de julio de 2011 hasta el 14 de julio de 2022, data en que de manera unilateral y sin justa causa le fue terminado el vínculo por parte de la entidad financiera.

Cuenta que, debido a los atropellos y persecución laboral del empleador, decidió afiliarse al sindicato de empresa Sintrabanagrario, constituido el 6 de octubre de 2019, creándose posteriormente la subdirectiva de la regional “eje cafetero”, la cual integra desde el 21 de julio de 2020, en calidad de vicepresidente de la junta directiva.

Refiere que el día 17 de octubre de 2019, la organización sindical depositó el pliego de peticiones ante el empleador y el Ministerio de Trabajo, iniciándose así un conflicto colectivo de trabajo por lo que no podían ser desvinculados los trabajadores, a menos de que existiera una justa causa comprobada; que el día 12 de enero de 2021 fue retirado el referido pliego, siendo radicado uno nuevo al día siguiente.

Relata que desde el año 2018, se han despedido los trabajadores de la entidad, alegando una cuestionada restructuración que no obedece a criterios técnicos y objetivos, sino a la persecución laboral de la cual son objeto los empleados, dentro de los que se incluye, pues sin tener en cuenta su doble calidad de aforado *-fuero sindical y circunstancial-*, dando aplicación a lo dispuesto en el artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.311 del decreto 1083 de 2015, se dio por terminado su contrato laboral, en aplicación del plazo presuntivo, alegando un supuesto incumplimiento de metas.

Informa que a pesar de la terminación del vínculo su cargo subsiste y en esa medida ha señalado la jurisprudencia nacional que la aplicación del plazo presuntivo no es justificación suficiente y objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo.

TRAMITE IMPARTIDO

Mediante auto de fecha 31 de octubre de 2022, fue admitida la demanda, disponiéndose la notificación al Banco Agrario de Colombia S.A. y al Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Agrario de Colombia S.A. -SINTRABANAGRARIO, este último en calidad de vinculado.

Notificados los requeridos, se fijó como fecha para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 114 del CPT y de la SS el día 17 de noviembre de 2022, en la cual la entidad bancaria dio respuesta a la demanda, admitiendo que el último cargo desempeñado por el actor era el de asesor comercial senior de la regional cafetera oficina Pereira zona Risaralda; la radicación del primer pliego de peticiones, su retiro y la posterior presentación de un nuevo escrito petitorio y, finalmente acepta que no solicitó autorización para levantar el fuero sindical al actor, dado que la desvinculación laboral del actor no obedeció a una decisión unilateral y sin justa causa; los demás fundamentos fácticos afirma que no son ciertos o no le constan. Se opuso a las pretensiones y formuló como excepciones previas las denominadas “*INEXISTENCIA DEL FUERO*” e “*INDEBIDA ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES*” y, como de mérito, las que anunció como “*COBRO DE LO NO DEBIDO; INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS; PRESCRIPCIÓN; BUENA FE; APLICACIÓN DEL PLAZO PRESUNTIVO PARA LA TERMINACION DEL CONTRATO, INEXISTENCIA DE TERMINACIÓN UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA y GENERICA*”.

Sintrabanagrario a través de su representante legal coadyuvó la demanda del actor, ratificando los hechos relacionados con la constitución de la organización sindical; la afiliación del actor a la organización; su designación como vicepresidente principal de la subdirectiva regional cafetera de la misma, la ausencia de autorización por parte del juez laboral para despedir al demandante, la inexistencia de una justa causa para darle por terminado el contrato de trabajo y la situación de persecución laboral que los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados han tenido que afrontar por parte de la entidad bancaria accionada; el despido de más trabajadores cobijados por el fuero sindical y circunstancial, coartando con ello la libertad de asociación creando una atmosfera de intimidación para evitar la afiliación de los empleados al sindicato.

Admitidas las contestaciones, se pronunció el despacho frente a las excepciones previas, precisando que sólo tenía la naturaleza de tal la denominada "*Indebida acumulación de pretensiones*", la cual fue declarada no probada, procediendo la parte demandada a formular recurso en su contra, el cual fue concedido en el efecto devolutivo, permitiendo así el juzgado la continuidad de las etapas de saneamiento, fijación del litigio y el decreto y practica de las pruebas, quedando condicionada la fijación de la fecha para tomar decisión de fondo al arribo de las respuestas a los oficios librados y la entrega de la documentación requerida al Banco Agrario de Colombia S.A.

Una vez esta Sala de decisión se pronunció confirmando la decisión recurrida y se allegaron los elementos probatorios decretados, se asignó como fecha para que llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 114 del CPTSS, el día 18 de enero de 2022, acto que hubo de suspenderse para citar a declaración al vicepresidente del Banco Agrario de Colombia S.A., lo cual se concretó para el día 19 del mismo mes y año.

Instalada la audiencia, recibido el testimonio y cerrado el debate probatorio, la juez de la causa declaró probadas las excepciones de "*Aplicación del plazo presuntivo para la terminación del contrato e inexistencia de terminación unilateral y sin justa causa*" y en consecuencia negó las pretensiones de la demanda.

Para arribar a dicha determinación la *a quo*, luego de establecer la calidad de aforado del señor Guevara Montoya en calidad de vicepresidente principal de la subdirectiva regional de Sintrabanagrario y en virtud al conflicto colectivo existente en la entidad – acreedor del fuero circunstancial-, precisó que la aplicación el plazo presuntivo es una causal legal prevista en los contratos a término indefinido y en tal virtud no se requiere autorización para finiquitar el vínculo con el trabajador aforado por expiración del plazo.

Tampoco evidenció la persecución sindical que denuncia el actor, dado que solo el 17% de los trabajadores de la planta de personal que han sido desvinculados pertenecen al sindicato, lo que no resulta suficiente para considerar la afectación del derecho de

asociación - *sentido en el que se pronunció la Sala de Casación Laboral en sentencia 2460 de 2022-*.

Inconforme con la decisión, el demandante la recurrió indicando que el juzgado desconoció la jurisprudencia constitucional, que estima debe primar por encima de los pronunciamientos de la órgano de cierre de la especialidad y en ese sentido debe ser aplicada aquélla al caso bajo examen, en el entendido en que ha enseñado que el vencimiento del plazo pactado no es justificación suficiente para dar por terminado un contrato, además señala que los motivos por los cuales se dio por terminado el vínculo, se soportan en una causa legal y no en una justa causa.

Insiste en la persecución laboral, precisando que 8 de los directivos sindicales fueron despedidos una vez se creó la asociación; no obstante, precisó que la justicia laboral reparó tal irregularidad y también recalca que la terminación laboral obedeció al no cumplimiento de metas.

Igualmente refiere que la entidad no podía omitir solicitar la autorización de levantamiento de fuero, porque aún si existiera una restructuración o supresión del cargo, era obligación en este caso iniciar el referido trámite.

La organización sindical a su turno insistió en que debe declararse la prosperidad de la excepción de inconstitucional a la figura del plazo presuntivo, en franca protección al derecho de libre asociación y al fuero sindical, pues ante ella los aforados quedan expuestos, sin ninguna garantía para ejercer cargos en las juntas directivas de los sindicatos.

PROBLEMA JURÍDICO

¿Para terminar el contrato de trabajo del aforado, en aplicación del plazo presuntivo debía el empleador solicitar autorización al juez laboral?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes, la Sala considera necesario precisar los siguientes aspectos

1. EL FUERO SINDICAL

El artículo 405 del C.S.T., modificado por el Decreto 204 de 1957, establece que: *“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”*

El objeto de la calificación judicial en estos asuntos es garantizar que, las decisiones que tomen los empleadores respecto a la terminación de contratos de trabajo tengan un sustento real, derivado de la ocurrencia de alguna de las causales establecida en la ley, sin que entren a mediar razones de otra índole.

Se circunscribe entonces el proceso de levantamiento del fuero sindical a verificar la ocurrencia material de la causal alegada y la valoración de su juridicidad o no, para, con esos fundamentos, determinar si se autoriza el levantamiento del amparo foral o el reintegro del aforado.

En este sentido, conforme lo dispone el literal b) del artículo 410 del C.S.T., constituyen justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical, *“a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y b) Las causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato”*.

De acuerdo con las normas previamente citadas, resulta evidente entonces que el juez del trabajo interviene cuando lo pretendido es el despido del trabajador aforado, lo que deja por fuera del alcance de la especialidad intervenir en los eventos en los cuales el

vínculo entre las partes termina por cualquiera de las causas previstas en el artículo 61 ibidem, dentro de las que se cuentan, expiración del plazo fijo pactado.

Para el caso de los trabajadores oficiales, tal causal está prevista en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127, normatividad que consagra el plazo presuntivo.

2. DEL PLAZO PRESUNTIVO

Dispone el artículo 40 de la disposición previamente citada que *“El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contratos de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales”*.

Aunado a lo anterior, prevé el artículo 43 de la misma norma que *“El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por periodos de seis meses.”*.

Respecto al tema, la Sala de Casación Laboral, en la sentencia CSJ SL2717-2018, ratificada en la SL4169-2022, señaló:

“El plazo presuntivo es el imperio de la ley en favor del Estado cuando funge como empleador y por ende de la sociedad sobre la voluntad de las partes. La ley presume que en todo contrato laboral concertado por aquél, la ausencia de una estipulación sobre la duración del contrato implica, aunque parezca contradictorio, la fijación de un plazo de vigencia del contrato de seis meses según el Decreto 2127 de 1945. La presunción es legal, y por eso tanto en la contratación individual como en la colectiva, las partes pueden acordar lo contrario y apartarse del plazo presumido por el legislador. Y aquí, como ocurre con el régimen de los contratos a término fijo, con los cuales la identidad es manifiesta, en los gobernados por el

plazo presuntivo la intención que exprese una de las partes de no prorrogar el contrato solamente es unilateral en apariencia, porque el imperio de la ley impone un contexto contractual en el cual se asume que las partes convinieron la fijación de un plazo semestral”.

3. CASO CONCRETO

Lo primero que debe indicar la Sala es que quedó definido desde la instancia anterior que el señor Gonzaga Guevara Montoya prestó sus servicios personales al Banco Agrario, en calidad de trabajador oficial, entre el 14 de julio de 2011 y el 14 de julio de 2012; que el último cargo desempeñado fue el de asesor comercial senior de la regional cafetera de la entidad; que el finiquito del vínculo laboral se dio con ocasión a la expiración del plazo fijo pactado, y que el demandante goza de fuero sindical y circunstancial, en calidad de vicepresidente principal de la subdirectiva seccional de Sintrabanagrario y por encontrarse vigente el conflicto colectivo entre esta organización sindical y la entidad bancaria.

Ahora bien, la discusión planteada por los recurrentes se circunscribe a determinar, si previa a la terminación del vínculo laboral del demandante con el banco accionado, debió solicitar el empleador la autorización del juez de trabajo para levantar el fuero sindical del que goza el actor y si, en aras de garantizar el libre ejercicio de asociación, debe declararse la excepción de inconstitucional a las disposiciones que establecen el plazo presuntivo como causa legal para terminar el contrato de trabajo de los trabajadores aforados.

Bajo esos parámetros, analizando el contrato de trabajo suscrito entre las partes, el cual fue aportado con la demanda y que obra en la hoja 13 del numeral 2 de expediente digital de primera instancia, se tiene que el mismo fue denominado como “*CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO CON PLAZO PRESUNTIVO*” y en la cláusula cuarta se consignó “*TERMINO DEL CONTRATO. El presente contrato se celebra por término indefinido con plazo presuntivo de seis (6) meses, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945*”.

De acuerdo con esto y en virtud a que el 47 del Decreto 2127 de 1945 establece que el contrato de trabajo se termina por expiración del plazo fijo pactado o presuntivo, ninguna autorización debía solicitar el empleador al juez de trabajo, pues como viene de verse, la finalización del contrato de trabajo no devino del despido del aforado originado en la terminación por justa causa, sino en lo convenido entre las partes en lo que atañe a la duración con mismo; ahora, respecto a que la causa por la cual el Banco decidió no prorrogar el contrato obedeció al no cumplimiento de metas por parte del demandante, a ello no se hizo alusión al momento de informar la terminación del vínculo laboral *-hoja 16 del numeral 2º del cuaderno digital de primera instancia-* por lo que no es un análisis que corresponda hacer en este momento.

También es preciso señalar que, frente a la afirmación del actor en su recurso, de que no es posible a la especialidad soslayar la jurisprudencia de la Corte Constitucional para aplicar la de Superior Jerárquico, en tanto la primera tiene mayor rango, todo para indicar que la encargada de la guarda de la Constitución ha señalado que la sola expiración del plazo fijo pactado no constituye justa causa que por sí sola permita la terminación del contrato de trabajo, es una aseveración que carece de sustento pues entre las Altas Cortes no existe alguna Jerarquía que permita afirmar que el criterio de una deba prevalecer sobre el de la otra, en tanto que cada una es el máximo órgano de su jurisdicción. Así, los pronunciamientos de la Corte Constitucional han sido proferidos en sede constitucional de tutela en la que ha considerado situaciones particulares que ponen al trabajador en condición de extrema vulnerabilidad, mientras que la decisión que acá se toma corresponde al conocimiento de la jurisdicción ordinaria cuyo máximo órgano es la Sala de Casación Laboral, por lo que, en ejercicio de la autonomía e independencia judicial se debe proferir la decisión que en derecho corresponda.

Frente a la excepción de inconstitucionalidad que pide la organización sindical vinculada se aplique al plazo presuntivo, sustentado en el hecho de que la aplicación de tal figura llevaría a la extinción de la agremiación, debido que varios de los integrantes de la planta directiva del sindicato SINTRABANAGRARIO tienen en su contrato de trabajo

establecida una cláusula que consagra la aplicación de dicha figura, cabe decir que esta no tiene vocación de prosperidad, pues no se evidencia la transgresión denunciada, toda vez que, contrario a ser lesiva, ésta sufre el vacío dejado por los contratantes respecto al término en que estarían obligados al cumplir lo convenido, fijando un término prudencial, que favorece no solo al Estado en su condición de empleador, sino también al trabajador oficial al que se le garantiza su vinculación por espacio de 6 meses, que en todo caso no es una camisa de fuerza, en palabras de la misma Sala de Casación Laboral, en la sentencia citada en precedencia, pues las partes pueden consentir apartarse de la citada figura a través de cláusulas convencionales o contractuales expresas *“que no dejen duda de que su intención es la de excluir los periodos de seis meses, así como de eliminar la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento del plazo presuntivo y sancionar al empleador por la terminación unilateral del contrato de trabajo”*.

Conforme lo hasta aquí discurrido, no evidencia la Sala razón alguna para modificar la decisión de primer grado y en ese sentido la misma habrá de confirmarse.

Costas a cargo de los recurrentes.

Por lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira el 19 de enero de 2023.

Costas a cargo del señor Gonzaga Guevara Montoya y del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Agrario de Colombia S.A. -SINTRABANAGRARIO

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Ponente

ANA LUCIA CAICEDO CALDERON

Magistrada

SALVO VOTO

GERMAN DARIO GÓEZ VINASCO

Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda
Firma Con Salvamento De Voto

German Dario Goetz Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **e34ba5b4e8545d053d3907962e85570071f9c417fdce67dccff9465f813582e2**

Documento generado en 06/02/2023 10:15:33 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>