



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BARRANQUILLA
SALA DOS DE DECISIÓN LABORAL

Rad. 08-001-31-05-003-08-001-31-05-003-2017-00115-00/ 67672 FA
JOHNNY AGUIRRE HURTADO contra VIASERVIN LTDA
Acta 030

Magistrada Ponente: MARIA OLGA HENAO DELGADO

En Barranquilla, a los treinta (30) días del mes de junio dos mil veinte (2020), siendo el día y la hora fijados, se constituyó en audiencia pública la Sala Dos de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, integrada por los Magistrados doctores MARIA OLGA HENAO DELGADO, CÉSAR RAFAEL MARCUCCI DIAZGRANADOS Y FABIAN GIOVANNY GONZALEZ DAZA, a fin de llevar a cabo la audiencia de decisión dentro de la Acción de fuero Sindical- REINTEGRO, adelantada por JOHNNY AGUIRRE HURTADO contra VIASERVIN LTDA, proveniente del juzgado Tercero Laboral del Circuito de Barranquilla.

OBJETO

Desatar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, a través de apoderado y coadyuvado por la organización sindical "SINUVICOL", respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Barranquilla el 22 de octubre de 2019.

ANTECEDENTES RELEVANTES

Señala el actor en los hechos del libelo, a través de apoderado, que la relación laboral con la demandada se inició el 21 de febrero de 2.001, hasta el día 22 de febrero de 2.017, mediante contrato de trabajo a término fijo, de tal manera que estuvo vinculado laboralmente durante 16 años, para un total de 5.845 días, ininterrumpidos. Fue contratado laboralmente para desempeñar las funciones de GUARDA DE SEGURIDAD, con un horario de Trabajo asignado, diariamente de seis 6:00 de la mañana a 18:00 de la tarde, de lunes a sábado. Que un segundo turno lo realizaba en el horario de 18:00 de la tarde hasta las 06 de la mañana, de lunes a sábado. El salario devengado durante los últimos 2 meses ha sido de Setecientos Treinta y Siete Mil Setecientos Diecisiete pesos (\$737.717) pesos mensuales.

Que los trabajadores de la COMPAÑÍA DE VIGILANCIA VIASERVIN LIMITADA, conformaron una Organización Sindical de Empresa, que denominaron "SINUVICOL" la cual se encuentra inscrita en legal forma. Que el Ministerio del Trabajo del Atlántico, mediante constancia de registro expedida el 11/03/2.016 expidió Resolución de modificación de junta directiva N°0174 SINUVICOL, a la cual se afilió de manera voluntaria a partir del día 10/08/2016, y el 16 de agosto de 2016 se procedió a realizar proceso de notificación ante la empleadora sobre su designación en el cargo de la COMISION DE RECLAMOS para el período estatutario 2.016 - 2.017.

El 6 de septiembre de 2.016 en calidad de miembro directivo de la COMISION DE RECLAMOS de la organización sindical SINUVICOL, impetro derecho de petición a su empleador, en la que solicitaba explicaciones con relación a la presunta violación de derechos laborales y, el 10 de septiembre de 2.016 colocó en conocimiento de la compañía, hechos irregulares que atentan contra la estabilidad de los trabajadores y que son cometidos a diario por el personal supervisor de VIASERVIN. Que en la misma fecha dio traslado de los hechos

en comentario a la organización empresarial GAMMA. El día 20 de septiembre de 2.016, VIASERVIN Limitada dio respuesta a las inquietudes, desmintiendo las presuntas violaciones a los derechos laborales.

Con fecha 20 de enero de 2.017, la demandada decidió unilateralmente dar preaviso para dar por terminado el vínculo laboral, dicha desvinculación fue avalada por la directora del talento humano, mediante notificación escrita.

Que al momento del despido (22 de febrero de 2.017) ejercía el cargo de miembro de la COMISION DE RECLAMOS, del Sindicato "SINUVICOL directiva Barranquilla, Organización Sindical que se encuentra legalmente inscrita y reconocida por parte del Ministerio del Trabajo, Territorial Atlántico.

Para la fecha del despido, se encontraba amparado por el FUERO SINDICAL ESPECIAL sin que se hubiere tramitado el respectivo permiso del juez laboral. Que en fecha 17 de marzo de 2.017, interpuso Reclamación Administrativa e interrupción de la prescripción, respectivamente, buscando con ello que la demandada replantea su decisión. Que el día 17/03/2017, impetró ante su empleador solicitud de reintegro, con el fin que la empleadora corrigiera el error de despedirlo al encontrarse aforado sindicalmente. El día 5/04/2.017, fue notificado mediante correo acerca de la negativa de reintegro, fundamentada, según su empleador, en causas legales para dar por finalizado el contrato de trabajo.

Conforme a ello, solicita sea reintegrado al cargo desempeñado al momento del despido y el pago de los salarios causados desde el día del despido hasta la fecha en que se efectúe el reintegro, a título de indemnización.

La demanda de la referencia fue admitida mediante providencia de fecha , notificada la parte demandada del auto admisorio del libelo, en la audiencia respectiva, procedió a dar contestación al libelo, y acerca de los hechos expresó que son ciertos 1, 2 , 7, 20, 21 22, 23, 25, 26 ; no son ciertos: 3, 4 , 5, 6, 8 , 9 , 10, 13, 14, 16, 17 , 19, 24, 27 , 29 ,30,31 , 32 , 33 no le constan 11,12 , 15, 18, 28, 34 ; se opone a las pretensiones del libelo y propone como excepciones: inexistencia de la obligación, prescripción, compensación.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia celebrada el 22 de octubre de 2019 el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Barranquilla procede a declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por la demandada y se abstiene de condenar en costas a la parte demandante.

La a quo al esbozar los argumentos de su decisión alude a los artículos 46, 405 y 306 del CST para indicar que de acuerdo a los elementos de convicción se tiene por probado la vinculación del actor a través de contrato a término fijo, el cual se prorrogó sucesivamente, con el objeto de llevar acabo las funciones de vigilante. No se controvertió la modalidad contractual. Se refiere a la sentencia de la H. Corte Suprema de Justicia 34142 de 2009, para señalar que el empleador no está obligado a renovar el contrato de trabajo de un trabajador aforado cuando oportunamente ha manifestado su voluntad de no hacerlo, así mismo se refiere a las sentencias T-0116 de 2009 y STL 10748/ 2015.

ALCANCES DE LA IMPUGNACIÓN

Señala la parte actora que si bien es cierto la relación laboral expiró por la finalización del término pactado, no es menos cierto que la decision de la demandada es el resultado por haberse afiliado el actor a la organización sindical. Es diciente la conducta antisindical de la demandada luego de

haber prorrogado el contrato por 19 veces y solo durante la vigencia del último contrato, cuando el actor se afilia a la organización sindical el 10 de agosto de 2016 y se notifica el 16 de agosto de 2016 a la demandada de su desempeño en la comisión de reclamos el 6 septiembre acerca de petición pide explicaciones acerca de la violación de los derechos de los afiliados al sindicato en relación con los no afiliados, y petición del 10 de septiembre coloca en conocimiento el trato discriminatorio y grosero de la gerente de operaciones ante la solicitud de copia de turnos según copia visible a folios 11 a 13, la H. Corte Constitucional como la H. Corte Suprema de SL 3535/ 15 31238 de 2009, aluden a la justa causa para dar por terminado un contrato de trabajo de un trabajador aforado, se refiere además a las sentencias SU 432/15 y T 277/12 de la H. Corte Constitucional que defienden la estabilidad reforzada frente a la terminación del plazo pactado.

El apoderado de la organización sindical manifiesta que coadyuva el recurso de la parte actora, y expresa que esta es una vía que viene utilizando la empresa para la aniquilación de la organización sindical.

Tramitada la segunda instancia y no existiendo a juicio del Tribunal causal de nulidad que invalide lo actuado, se procede a dictar sentencia de mérito, previas las siguientes

CONSIDERACIONES

En el sub examine no es materia de discusión que el actor laboró al servicio de la empresa VIASERVIN LTDA en el cargo de vigilante en virtud de un contrato de trabajo a término fijo, el cual se fue prorrogando de manera reiterada. Tampoco su pertenencia a la organización sindical SINDICATO ÚNICO DE VIGILANTES DE COLOMBIA SINUVICOL a partir del 10 de agosto de 2016 (fl. 9), designado como miembro de la comisión estatutaria de reclamos lo cual se acredita con la comunicación enviada al empleador el 16 de agosto de 2016 en la que consta sello de recibido en la citada calenda, siendo de dicho cargo donde emana la garantía foral que se invoca.

El artículo 405 del C. S. T., modificado por el Dec.204 de 1957, art. 1º define como fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorándose en su condición de trabajo, ni trasladados a otros establecimiento de la misma empresa o un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo. En tanto, el artículo 406, literal d establece que gozarán de fuero sindical “d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.”

Sobre este punto es preciso anotar que en sentencia C-1232 de 2005, la H. Corte Constitucional aludió a la protección foral para los servidores públicos, y luego de hacer un recuento histórico sobre el tópico, precisó: “ La Sentencia proferida por esta Corporación y que dio inicio a la protección del fuero sindical para los empleados públicos es la C-593 de 1993 M.P. Carlos Gaviria Díaz, atendiendo las previsiones de los Tratados Internacionales ratificados por Colombia y, de conformidad con las nuevas previsiones constitucionales. La Corte, al conocer la demanda de constitucionalidad del artículo 409 del CST, dio inicio a aquel avance conceptual hacia la consolidación sustancial y procedimental de la garantía del fuero sindical. En aquella ocasión la Corte declaró la inexequibilidad del numeral 1º del artículo 409 del Código Sustantivo Laboral, en tanto la disposición no consagraba el fuero sindical para los empleados públicos, situación que se encontraba en contravía con la Constitución de 1991. La decisión se tomó atendiendo los postulados constitucionales que consagran dicha garantía sin discriminación alguna, salvo la prevista para los funcionarios de la fuerza pública. Esta disposición se había convertido en

legislación, por haberse convertido el artículo 409 del Código Laboral en ley permanente por ratificación expresa del artículo 1° de la Ley 141 de 1961.

En aquella ocasión se demandaron las normas por violación a los artículos 4 y 39 de la Constitución Política de 1991, por inconstitucionalidad sobreviniente. En aquella sentencia la Corte, manifestó que el artículo 39 de la Constitución de 1991, consagró el derecho al fuero sindical sin restricción alguna, salvo la restricción prevista para la fuerza pública en tanto para éstos la Constitución les negó el derecho previo y necesario, de la asociación sindical. Así, al efectuar la comparación entre el artículo constitucional citado, y la norma legal acusada (Art. 409 del Código Sustantivo del Trabajo), se concluyó que el Constituyente de 1991 no excluyó del derecho de asociación sindical a los empleados públicos (...)"

Para desatar el asunto sometido a consideración de la Sala , sea pertinente precisar que las partes celebraron un contrato de trabajo a término fijo de 6 meses (fl.24), suscrito el 23 de febrero de 2001, en el cual consta como fecha de finalización 22 de agosto de 2001, sin embargo, se dieron las siguientes prorrogas: 1) del 23 de agosto de 2001 al 22 de febrero de 2002; 2) 23 de febrero de 2002 al 22 de agosto de 2002 ; 3) 23 de agosto de 2002 al 22 de febrero de 2003, a partir de esta última, la prórroga del contrato no podía ser inferior a un año, según lo establecido en el artículo 46 del CST, de tal manera que las prórrogas de un año, subsecuentes, lo fueron a partir de febrero de 2003, siendo la última aquella comprendida entre el 23 de febrero de 2016 hasta el 22 de febrero de 2017.

Establecido ello, el preaviso para no prorrogar el contrato de trabajo a partir del 22 de febrero de 2017 fue comunicado al trabajador por parte de la demandada con la antelación debida, para lo cual basta acudir al artículo 46 del CST que en sus apartes pertinentes indica: "1 Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra la determinación de no prorrogar el contrato con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.". Consta a folio 17 misiva allegada por el actor, fechada 20 de enero de 2017 a través de la cual se le informa por parte del líder de talento humano de la demandada, lo siguiente:

"Barranquilla, 20 de enero de 2017

*Señor
AGUIRRE HURTADO JOHONNY
Barranquilla*

Con la presente le comunicamos que el contrato de trabajo a Término Fijo que vence el día 22 de febrero de 2017, no va a ser prorrogado. Con la debida anticipación estamos dando el presente aviso. Para la fecha indicada estaremos entregando la orden para el examen médico de retiro. Sírvase hacer entrega de los uniformes, placa, carné de la empresa y demás elementos de dotación. Oportunamente se le informará sobre lo cancelación del valor correspondiente de las prestaciones sociales a que tiene derecho."

De cuyo examen se observa constancia de recibido del actor en la misma calenda, de lo que se concluye que éste fue informado con la debida antelación de la decisión de la demandada de no prorrogar el contrato de trabajo que finalizaba el 22 de febrero de 2017.

Se precisa que la expiración del pazo pactado no es una forma de terminación unilateral de contrato de trabajo con o sin justa causa, se trata de una modalidad de finalización del vínculo, independiente a aquella, por lo que no se requiere autorización judicial para darlo por fenecido, tratándose, como en este caso, de un trabajador aforado. En otras palabras, la terminación del contrato por expiración del plazo pactado cuando se trata de un trabajador con fuero sindical vinculado mediante contrato a término fijo, no puede interpretarse en estricto sentido como un despido; no requiere autorización

judicial para darlo por terminado y así lo ha sostenido la H. Corte Constitucional, entre otras, en sentencia T-116 de 2009, al indicar: "...el examen del Tribunal se circunscribió a ese preciso aspecto, concluyendo con base en razones jurídicas sustentadas que, contrariamente al parecer de los Juzgados del conocimiento, en los contratos a término fijo celebrados con empleados que gozan de fuero sindical no hay lugar a obtener previa autorización judicial para terminarlos, por cuanto conforme a la jurisprudencia la expiración del plazo fijo pactado no es en estricto sentido despido injusto, consideraciones que para esta Sala de Revisión no se revelan arbitrarias ni alejadas de la razón y la lógica jurídica.(...)"

Es de resaltar además, que al hacer una análisis de las declaraciones recaudadas durante el trámite, como el caso del testigo JULIO SANCHEZ BARAJA, en su condición de jefe de operaciones de la demanda, éste sostiene que la terminación del contrato de trabajo del actor, así como de otros trabajadores de la compañía que también ostentaban la condición de "Guardas de seguridad", con independencia de su pertenencia o no al sindicato SINUVICOL, obedeció a la baja en la prestación de servicios, puesto que a finales de diciembre fueron comunicados que los contratos comerciales, para la prestación del servicio de vigilancia con empresas como Cartón de Colombia y Transelca finalizaban en marzo y por ende quedaban por fuera de prestar ese servicio, entonces la empresa fue entregando preavisos en su momento para ir preparándose para lo que le venía, testigo claro, responsivo, que refuerza el argumento de defensa de la demandada. Máxime que las declaraciones recaudadas a los testigos JULIO HUMBERTO GARCÉS HENRÍQUEZ y RAFAEL PAJARO MAZA no logran el grado de persuasión y credibilidad para llevar al convencimiento a la Sala que los motivos que bien tuvo la demandada para no prorrogar el contrato de trabajo del actor, más allá del 22 de febrero de 2017, obedecieran a la pertenencia o no de aquel a la organización sindical SUNUVICOL, su calidad de directivo de la misma en su condición de miembro de la Comisión de Reclamos, menos que la decisión de la demandada tuviere un móvil tendiente a debilitar la citada organización sindical.

Es facultad de los jueces formar libremente su convencimiento según lo dispuesto en artículo 61 del CPT-SS, y por la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, entre otras, en sentencias SL 832-2013, 19 nov. 2013, rad. 44772 y SL2833/2017, así, ha sostenido: "De suerte que los jueces de instancia, conforme a esa potestad legal, pueden válidamente fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que les merezcan mayor persuasión o credibilidad, ya sea en forma prevalente o excluyente de lo que surja entre una u otra prueba, sin que esa escogencia razonada configure un yerro (Sentencia SL 832-2013, 19 nov. 2013, rad. 44772) de ahí que no se haya acreditado por la parte actora que la decisión de la demandada de no prorrogar el contrato de trabajo obedeció a su pertenencia a la organización sindical, siendo, así las cosas, no queda otro camino que confirmar la decisión adoptada por la jueza a quo.

En mérito de lo expuesto, la Sala Dos de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, Administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE:

1.- Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Barranquilla el 22 de octubre de 2019.

2.- Sin costas por su no causación en esta instancia.

Cópiese, Notifíquese, Publíquese y devuélvase en oportunidad al juzgado de origen. Se deja constancia que la sentencia fue estudiada, discutido y aprobado en Sala virtual.

MARIA OLGA HENAO DELGADO
RAD. 67672 F

CESAR RAFAEL MARCUCCI DIAZGRANADOS

FABIAN GIOVANNY GONZALEZ DAZA