

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
 SALA LA7BORAL**

PROCESO	FUERO SINDICAL
DEMANDANTE	JUNIOR DARIO ZAMBRANO CONEJO
DEMANDADO	ALARMAR LTDA.
PROCEDENCIA	JUZGADO SEPTIMO DEL CTO DE CALI
RADICADO	76-001-31-05- 007 2019 577 00
INSTANCIA	SEGUNDA - APELACIÓN
PROVIDENCIA	SENTENCIA No. 067 DEL 28 DE JULIO DE 2020
TEMAS Y SUBTEMAS	FUERO SINDICAL - ACCIÓN DE REINTEGRO. La terminación del contrato a término fijo se dio por vencimiento del plazo. El fuero sindical del demandante solamente operó hasta el vencimiento del plazo pactado dentro del contrato de trabajo, por ende, de acuerdo con la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, no era necesario solicitar autorización a un Juez Laboral para terminar el contrato de trabajo a término fijo en razón a la expiración de plazo del mismo.
DECISIÓN	CONFIRMAR

Conforme lo previsto en el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, el Magistrado ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO, en asocio de los demás magistrados que integran la Sala de Decisión, procede resolver en APELACIÓN la Sentencia No. 43 del 13 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito dentro del proceso adelantado por el señor **JUNIOR DARIO ZAMBRANO CONEJO** en contra de **ALARMAR LTDA.**, bajo la radicación No. 76-001-31-05-**007 2019 577 01**.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DECRETO 806/2020

Dentro de los términos procesales previstos en el art. 15 del Decreto 806 de 2020 los Alegatos de Conclusión se presentaron por las siguientes partes así:

La **parte demandante, JUNIOR DARIO ZAMBRANO**, presentó alegatos de conclusión a través de su apoderada judicial, solicitando sea revocada la sentencia de primera instancia en el entendido de que siendo el trabajador un sujeto de especial protección, por estar protegido por el fuero sindical tal y como

quedó demostrado, en el debate probatorio, como miembro de la COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMOS, de la organización sindical SINTRAANDINAVALLE, en la empresa ALARMAR LTDA.

Indicó que el Juez de primera instancia se equivocó al declarar la eficacia del despido, al determinar como una justa causa la fecha de terminación del plazo pactado, cuando no es una causal de justa causa, sino un modo de terminación del contrato, además porque las condiciones que dieron origen al contrato de trabajo, siguen vigentes y por lo tanto las condiciones objetivas permiten la ejecución del contrato de trabajo suscrito con el demandante, tal como asegura lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional.

La parte demandada, pese a habersele corrido traslado para alegar de conclusión, guardo silencio al respecto.

ANTECEDENTES PROCESALES

El señor **JUNIOR DARIO ZAMBRANO** pretende que se declare que el despido del que fue objeto el día 2 de agosto de 2019 por parte la empresa **ALARMAR LTDA.**, es ineficaz por haber haberse dado sin justa causa, fecha para la que asegura se encontraba protegido como aforado, en calidad de miembro de la comisión de reclamos de la organización sindical SINTRAANDINAVALLE.

Como consecuencia de la protección que señala ostentaba, solicita se condene a la empresa demandada a reintegrarlo al mismo cargo u otro de igual categoría, conservando las mismas condiciones laborales que tenía previo al despido y que tal reintegro se dé sin solución de continuidad, que se condene a ALAMAR LTDA., a título de indemnización, al pago de los salarios y prestaciones legales dejadas de percibir, desde la fecha del despido hasta que se dé el reintegro, sumas que solicita sean pagadas debidamente indexadas y a las costas y agencias del proceso.

Como hechos indicó, que ingresó a laborar al servicio de **ALARMAR LTDA.**, a través de un contrato a término fijo inferior a un año, a partir del 2 de agosto de 2017, el cual se prorrogó por términos iguales y a partir del cuarto periodo, en el término de un año; que para el momento del despido se desempeñaba como operador de la central y su salario era de \$855.720.

Relató que el 30 de noviembre de 2018 se afilió al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA VIGILANCIA PRIVADA Y AFINES "SINTRAANDINAVALLE", afiliación que le fue comunicada al representante legal de ALARMAR LTDA., el 3 de diciembre de 2018; que en asamblea general del 4 de mayo de 2019 fue elegido como miembro de la comisión estatutaria de reclamos de la empresa ALARMAR LTDA.

Que el 26 de junio de 2019, su empleador le envió una comunicación, en la que le manifestó la no prórroga de su contrato de trabajo, por el vencimiento del plazo pactado, a partir del 2 de agosto de 2019.

Anotó que el contrato de trabajo a término fijo se prorrogó por periodo inferior a un año y a partir de la cuarta prórroga por término de un año, por tanto, el vencimiento del último plazo pactado lo era del 2 de mayo de 2018 al 1 de mayo de 2019.

Finalmente señaló que su despido se dio sin previa autorización de un Juez Laboral, por lo que presentó reclamación el 24 de agosto de 2019, la cual interrumpió la prescripción.

Admitida la demanda, el **JUZGADO SEPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI** comunicó del proceso al **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUIMINA Y/O FARMACEUTICA DE COLOMBIA "SINTRAQUIM"**.

ALARMAR LTDA., dio contestación a la demanda oponiéndose a la totalidad de las pretensiones por considerar las mismas improcedentes, como

argumento expuso que el contrato de trabajo finalizó con ocasión al vencimiento del término fijo pactado, por lo que como empleador no debía solicitar autorización judicial para finalizar el nexo contractual, por ser de termino fijo.

Como excepciones propuso las que denomino: cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación y prescripción.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

EL JUZGADO SEPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, profirió la Sentencia No. 43 del 13 de febrero de 2020, en la que declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, absolvió a ALARMAR LTDA., de todas las pretensiones propuestas por parte del señor JUNIOR DARIO ZAMBRANO CONEJO y condenó en costas al demandante, las que fijó en la suma de \$400.000.

APELACIÓN

El **apoderado judicial** de la parte demandante, interpuso recurso de apelación, en el que señaló:

"Interpongo el recurso de apelación por no estar de acuerdo con la sentencia proferida por el despacho, de acuerdo con lo manifestado por el despacho, la sentencia establece la no protección del trabajador por considerar que el término del contrato o de terminación da lugar a que el empleador despida al trabajador sin justa causa.

En esta situación veo que hay una desventaja a la protección de un derecho fundamental, al derecho de la protección que tiene el trabajador. No del trabajador. Si no es la organización sindical, la organización sindical busca proteger precisamente a los directivos de la organización entre esos el demandante tiene una protección especial que está por encima del derecho sustancial, entonces se desconoce allí realmente esa garantía que tiene los trabajadores de protegerse ante el empleador. Ya la corte en diferentes sentencias entre esas la sentencia T-49 del 2008, señalo que en los contratos laborales a término fijo lo que hay en curso un sujeto especial de protección y que el objeto jurídico no haya desaparecido no basta con el vencimiento del plazo de la prórroga para dar o de dotar de eficacia de la terminación unilateral del contrato, sino que es obligación



del patrono acudir al inspector de trabajo, para que sea este quien en aplicación del principio de constitucionalidad de la primacía de la realidad sobre las formas determinen si la decisión del empleador se funden en razones del servicio como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles y no hay motivo discriminatorio sin atender a la calificación que formalmente se le ha dado al bien jurídico hablado.

En estos casos con relación con relación a los contratos de trabajo o la obra labor contratada de la sentencia T10-83 del 2007 este tribunal aclaro al respecto, es importante tener en cuenta que en este tipo de relaciones laborales se constituye con el objeto de alcanzar una especificación que debe ser cuidadosamente determinada al momento del surgimiento del vínculo y que una vez concluida tendrá como consecuencia en la finalización del mismo, por tal la aspiración de continuidad este principio extraña a este tipo de contratos lo cual no obsta para que en los casos de los cuales la realidad de la relación permita advertir que el objeto del contrato no es el desempeño de obra labor determinada si no una prestación continuada que por ende la denominación del mismo constituyan una forma de evadir la estabilidad del mismo. El empleador estará obligado a requerir de la oficina del trabajo correspondiente autorización para dar por terminado el contrato de un sujeto de especial protección como podría ser una persona que sufre de incapacidad médica. En la sentencia T263 del 2009, sobre estabilidad reforzada a contrato a término fijo también se estableció que aquí también se debe tener en cuenta la protección del trabajador que gozan que están por encima de cualquier situación fáctica que se presenta y en la sentencia C50 - 77 del 2018, la doctora DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA, del 21 de noviembre también estableció de que, los casos de los trabajadores a término fijo si la labor continua debe dársele al trabajador la oportunidad de continuar laborando, se considera que es un modo de consideración mas no una justa causa.

Por lo tanto, no comparto la tesis de la demandada ni del despacho porque realmente está en juego un derecho fundamental que está por encima de cualquier derecho sustancial allí, porque el hecho de que la labor que él venía desempeñando continúe en la empresa como dice la corte es una forma de evadir la estabilidad de los trabajadores haciéndole contrato a término fijo en una labor que es permanente en la empresa, por lo tanto solicito al despacho se le remita ante el superior para que le surta el recurso anexo”.

No encontrando vicios que nuliten lo actuado en primera instancia, surtido el término previsto en el Artículo 13 de la Ley 1149 de 2007 y teniendo en cuenta las anteriores premisas y los argumentos expuestos en los alegatos de conclusión formulados por la parte demandante, se procede a dictar la

SENTENCIA No. 067

En el presente proceso se encuentra acreditado: **1)** que el 2 de agosto de 2017, el señor **JUNIOR DARIO ZAMBRANO** celebró contrato de trabajo con **ALARMAR LTDA.**, por termino de 3 meses (fl. 19), **2)** que el 30 de noviembre de 2018 el demandante se afilió al **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA VIGILANCIA PRIVADA Y AFINES "SINTRAANDINAVALLE"** (fl. 25), afiliación que le fue informada al empleador ALAMAR LTDA. Mediante oficio del 3 de diciembre de 2018 (fl. 33), **3)** que en asamblea del 4 de mayo de 2019, el demandante JUNIOR DARIO ZAMBRANO fue elegido como integrante de la comisión estatutaria de reclamos, situación que le fue notificada al demandado mediante misiva del 6 de mayo del 2019 (fl. 43) y **4)** que misiva del 26 de julio de 2019 se le informó al demandante la terminación de su contrario de trabajo por vencimiento de plazo pactado a partir del 1 de agosto de 2019 (fl. 45).

PROBLEMA JURIDICO

Así las cosas, conforme al recurso de apelación presentado por el demandante, el **problema jurídico** que se plantea la Sala consiste en establecer si era necesario que **ALARMAR LTDA.**, solicitará ante un Juez Laboral el levantamiento del fuero sindical del señor **JUNIO DARIO ZAMBRANO** para la terminación por vencimiento del plazo del contrato laboral a término fijo que gobernó la relación laboral.

De ser afirmativa la respuesta, deberá determinarse si es viable el reintegro del actor sin solución de continuidad.

La Sala defiende las siguientes tesis: que el fuero sindical del demandante solamente operó hasta el vencimiento del plazo pactado dentro del contrato de trabajo, por ende, de acuerdo con la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, no era necesario

solicitar autorización a un Juez Laboral para terminar el contrato de trabajo a término fijo en razón a la expiración de plazo del mismo.

CONSIDERACIONES

Para resolver el problema jurídico que nos convoca, sea lo primero recordar que el fuero sindical es una garantía constitucional establecida en el art. 39 de la Constitución Política y desarrollada en el artículo 406 del CST., este último establece que esta figura es la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, 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 del trabajo.

El artículo 406 del CST. *-antes mencionado-*, que fue subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el 12 de la Ley 584 de 2000, consagra que trabajadores pueden ser aforados, a saber:

Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente.

Amparo que indica se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, el cual se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

Esta garantía, como lo ha señalado la H. Corte Constitucional, en sentencias como la T-330/05, entre otras, es una garantía necesaria para el cumplimiento de su gestión como dirigentes sindicales, por lo que esta institución tiene una especial jerarquía, que ha pasado de ser puramente legal a ser de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores, siendo esta la razón por la que el fuero sindical se reconoce tanto en beneficio del sindicato como del trabajador perteneciente a éste.

En consecuencia, existen dos acciones derivadas el fuero sindical, una por parte del empleador con la finalidad de despedir a un trabajador aforado, quien debe instaurar una demanda tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, lo que también deberá hacer para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, teniendo que expresar la justa causa invocada, pues así lo establece el art. 113 del C.P.T y la S.S.

Y otra por parte del trabajador, en los eventos en que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el Juez laboral, el art. 118 del C.P.T y la S.S. señala que este podrá interponer una demanda con miras a amparar su fuero sindical, la que será resuelta conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes del C.S.T.

Así las cosas, la primera acción, tiene como objeto la solicitud judicial previa al despido (levantamiento del fuero sindical), que no es más que la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y la valoración de su legalidad o ilegalidad, y la segunda en cambio, es la acción de reintegro, que se trata de analizar si el demandante estaba obligado a solicitar el permiso judicial y si dicho requisito efectivamente se cumplió.

Esta última, denominada acción de reintegro, es entonces un mecanismo de protección especial, de rango legal, con fundamentos constitucionales, que los gestores y directivos de las organizaciones sindicales, sin excepción, pueden tramitar ante la jurisdicción del trabajo, cuando son despedidos sin permiso del juez laboral, en la cual no es dable calificar la causa del despido ni la viabilidad del reintegro, sino la existencia del fuero y el cumplimiento de la ritualidad del permiso.

En el presente caso, el demandante **JUNIOR DARIO ZAMBRANO** presentó demanda con miras a obtener su reintegro, pues señala fue despedido en su calidad de aforado sin previo levantamiento del fuero.



Por tratarse entonces de una acción de reintegro lo primero a verificar por la Sala es la acreditación de la calidad de aforado del demandante, la cual, como ya se dijo en la parte inicial de la presente providencia, se encuentra demostrada con los documentos visibles a fls. 25, 33 y 43, que prueban: **1)** la afiliación del demandante **JUNIOR DARIO ZAMBRANO** al **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA VIGILANCIA PRIVADA Y AFINES "SINTRAANDINAVALLE"**, la cual informada al empleador ALAMAR LTDA. Mediante oficio del 3 de diciembre de 2018 (fl. 33) y **2)** su elección el 4 de mayo de 2019, como integrante de la comisión estatutaria de reclamos otorgándole un fuero sindical, situación que le fue notificada al demandado mediante misiva del 6 de mayo del 2019.

Claro entonces que, el señor JUNIO DARIO ZAMBRANO ostentaba la calidad de aforado, se debe determinar si para la finalización del contrato por vencimiento del término pactado ALARMAR LITDA. Debía solicitar ante un Juez Laboral el levantamiento de su fuero sindical.

Previo a realizar el estudio factico del problema jurídico, es preciso explicar cómo operaron los términos de los contratos de trabajos que unieron a las partes:

Se suscribió un primer contrato el 2 de agosto de 2017, por un término de 3 meses, que finalizaba el 1 de noviembre de 2017 (fl. 19), el cual fue prorrogado en tres ocasiones por el mismo término, las que se dieron del 2 de noviembre de 2017 al 1 febrero de 2018, del 2 de febrero de 2019 al 1 de mayo del 2018 y del 2 de mayo de 2018 al 1 de agosto de 2018.

Y, de acuerdo a la norma laboral (art. 46 CST.), se dio una cuarta prorroga por término no inferior a un año, del 2 de agosto de 2018 al 1 de agosto de 2019.

Lo anterior se trae a colación con miras a aclarar la imprecisión que comete el demandante al señalar en el hecho décimo segundo del libelo demandatorio que el plazo pactado terminaba el 1 de mayo de 2019, argumentando que es con posterioridad a la cuarta prorroga que se debe dar el contrato por termino no inferior

a un año, lo cual es incorrecto, por de acuerdo al art. 46 del CST., luego de tres prorrogas del contrato por un término igual al inicial, la cuarta prorroga debe darse por un término no inferior a un año, como ocurrió en el caso de autos.

En consecuencia y dadas las prórrogas realizadas al contrato inicial, el vencimiento del término del último contrato acaecía el 1 de agosto de 2019, por lo que previo a ello, el demandando mediante misiva del 26 de junio de 2019, informó con más de 30 días de anticipación al señor JUNIOR DARIO ZAMBRANO que se daría por terminado el contrato de trabajo por vencimiento del término antes mencionado (fl. 45).

Frente a la decisión del demandado de dar por terminado el vínculo laboral por la expiración del plazo fijo pactado, la Sala debe recordar que esta es una de las formas de terminación legal un contrato de trabajo, la que no se puede confundir con la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

Al respecto, la H. Corte Constitucional¹, en distintas providencias ha considerado que para dar por terminado el contrato por vencimiento del plazo no se requiere de autorización judicial, pues no se trata de una acción de persecución sindical por parte del empleador.

Este criterio fue explicado por dicho Órgano en sentencia T-162 de 2009, donde se precisó:

"6.3. De lo afirmado se desprende que es de la esencia de la protección foral la previa autorización judicial para "despedir" al trabajador aforado. El juez debe comprobar si existe o no una justa causa y por consiguiente autoriza o no el despido, traslado o desmejora. De modo, que la previa autorización judicial para el despido del trabajador con fuero sindical es una exigencia legal y su desconocimiento afecta el debido proceso y los derechos de asociación, libertad y fuero sindical. Lo anterior, por cuanto el patrono no puede definir motu proprio el despido, traslado o desmejora de quien goza de fuero sindical, ni calificar la causa. Se impone, por consiguiente, la necesidad de previa calificación judicial."

¹ Sentencias como la T-1334/01, T-326/02, T-116/09, T-162 de 2009, entre otras.



"6.4. No obstante lo anterior, es de resaltar que el artículo 411 del CST², señala los casos en que la terminación del contrato procede, sin previa calificación judicial, así:"

"La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento, o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial en ningún caso.

(...)

"7.3. Al acordar las partes la modalidad contractual de duración definida, en la terminación del vínculo debía observarse lo dispuesto por el artículo 46 del CST, esto es, dar aviso a los actores de la no continuidad de su contrato a término fijo, lo que en efecto ocurrió con la antelación exigida por la ley y por escrito. Como sustento de la decisión se invoca el fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia, en sede de tutela, mediante el cual al resolver la acción T -003 del 24 de enero de 1992, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, se dijo: "...Fuero Sindical. No ampara a trabajadores vinculados por contrato a término fijo. Esa apreciación en sentir de la Corte, es de índole jurídica y además se aviene con la jurisprudencia de esta Sala, al considerar de vieja data que el reintegro en los contratos a término fijo no es posible, ya que 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..."

Además, pueden consultarse en sentencias 4 de julio de 2012, radicación Tutela 29268 y del 25 de marzo de 2009, radicación 34142.

La anterior tesis también ha sido acogida por la H. Corte Suprema de Justicia, verbigracia es posible consultar sentencias como la del 25 de marzo de 2009, radiación 34.142, MP. Dr. Camilo Tarquino Gallego, en la que se expuso:

"(...) Considerando lo expuesto, esta oficina consideraría que el fuero sindical solo ampara a estos trabajadores durante la vigencia del contrato, pues, al configurarse uno de los posibles modos de terminación de este tipo de contrato, la finalización operaría por ministerio de la ley".

Y, en la SL. 6231 del 11 de mayo de 2016, radicado 42219, M.P. Dr. Gerardo Botero Zuluaga.

² Modificado por el artículo 9º del Decreto 204 de 1957.
PROCESO: FUERO SINDICAL
DEMANDANTE: JUNIOR DARIO ZAMBRANO CONEJO
DEMANDADO: ALARMAR LTDA.
PROCEDENCIA: JUZGADO SEPTIMO DEL CTO DE CALI
RADICADO: 76-001-31-05-007 2019 577 00

En otras palabras, la garantía del fuero sindical no aplica para los casos en que el contrato finaliza por expiración del término, pues no se trata de un despido, sino de una terminación por el vencimiento del plazo pactado por las partes.

Llegado este punto, es menester referirse a las sentencias mencionadas por la parte demandante al sustentar su recurso de apelación, pues la recurrente señaló que en las sentencias T049 de 2008, T263 de 2009 y T1083 de 2007, la Corte Constitucional acogió una tesis distinta a la de la jurisprudencia traída a colación en esta providencia, punto que no puede ser avalado por la Sala como se pasa a explicar:

La Corte Constitucional en sentencia T049 de 2008 señalada en el recurso de apelación, contrario a lo afirmada por la apoderada judicial, se ocupó de estudiar el tema relativo a *“la prohibición para la víctima de interrogar y conainterrogar al desmovilizado en las diligencias de versión libre reguladas en la ley de justicia y paz”*, cuestión que no corresponder al tema del caso Sub Judice, por lo que no puede catalogarse como una posición jurisprudencial distinta a la acogida por la Sala.

En cuanto a las sentencias T263 de 2009 y T1083 de 2007, los casos resueltos en dichas providencias no resultan análogos con el aquí estudiado, por cuanto estos tratan de estabilidad laboral reforzada dada la calidad de discapacitados de los trabajadores, en consecuencia, los reintegros laborales allí ordenados por la Corte Constitucional se dieron luego de determinar que la terminación del contrato de trabajo sin previa autorización de la oficina de trabajo fue de carácter discriminatorio en razón de la discapacidad presentada por los trabajadores, supuestos que no aplican al caso del señor ZAMBRANO, toda vez que este se trata de un trabajador con fuero sindical y no a uno con fuero por salud como en las sentencias de tutelas usadas como argumento en el recurso de apelación, debiéndose aclarar que estos fueros constitucionales operan de manera distinta.

Concluye entonces la Sala que, contrario a lo afirmado por la recurrente, el fuero sindical del demandante solamente operó hasta el vencimiento del plazo pactado dentro del contrato de trabajo, por ende, la terminación del vínculo por la

expiración del mismo, con el preaviso de 30 días señalado en la ley, no requiere de autorización judicial.

Es de agregar que la entidad accionada, contrario a lo señalado por la parte demandante en su alegato de conclusión, logró acreditar que la terminación del contrato de trabajo a término fijo se dio por el vencimiento del plazo acordado previamente en el contrato de trabajo y no por otra razón, por lo que se reitera, de acuerdo con la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, no era necesario solicitar autorización a un Juez Laboral para terminar el contrato de trabajo a término fijo.

Dados los anteriores derroteros, no hay lugar a declarar la ineficacia de la terminación de la relación laboral, tampoco el consecuente reintegro y pago de salarios solicitado, por lo que deberá **CONFIRMARSE** la sentencia de primera instancia.

En estos términos se deja resuelto el recurso de apelación, el grado jurisdiccional de consulta y el alegato de conclusión presentado por la parte demandante.

COSTAS en esta instancia a cargo del apelante, por no resultar avante su recurso.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia apelada.

SEGUNDO. COSTAS en esta instancia a cargo del señor **JUNIOR DARIO ZAMBRANO**. Fíjense como agencias en derecho la suma de \$50.000.

La anterior providencia se profiere de manera escrita y será publicada a través de la página web de la Rama Judicial en el siguiente enlace:
<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias>.

En constancia se firma.

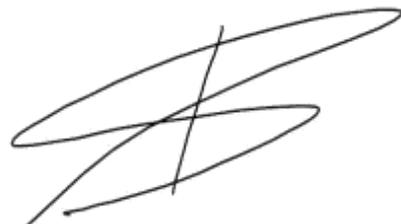
Los Magistrados,

Se suscribe con firma electrónica

ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO
Magistrado Ponente



MARY ELENA SOLARTE MELO



GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:

ANTONIO JOSE VALENCIA MANZANO
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 7 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI

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

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Código de verificación:

**05661490f57442a0ee44a9d1a8b020f508ed5b9d50a45b9153c5f8df6750
e93c**

Documento generado en 27/07/2020 03:13:41 p.m.

PROCESO: FUERO SINDICAL
DEMANDANTE: JUNIOR DARIO ZAMBRANO CONEJO
DEMANDADO: ALARMAR LTDA.
PROCEDENCIA: JUZGADO SEPTIMO DEL CTO DE CALI
RADICADO: 76-001-31-05-007 2019 577 00