

EDICTO No. 014

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES DE LA SENTENCIA PROFERIDA DENTRO DEL PROCESO RADICADO BAJO EL NUMERO 13001-31-05-006-2016-00162-01

M. PONENTE : **CARLOS GARCÍA SALAS**
CLASE DE PROCESO : **PROCESO ESPECIAL –FUERO SINDICAL**
DEMANDANTE : **ISIDRO AYOLA SIERRA**
DEMANDADO : **COMFAMILIAR Y OTRO**
FECHA DE LA PROVIDENCIA : **05 DE MAYO DE 2017**

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LUGAR PÚBLICO Y VISIBLE DE LA SECRETARIA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, POR EL TÉRMINO DE TRES (3) DIAS, HOY OCHO (08) DE MAYO DE DOS MIL DIECISIETE (2017) A LAS OCHO DE LA MAÑANA (8:00 A.M).


ALBERT ANAYA POLO
SECRETARIO

CONSTANCIA: EL ANTERIOR EDICTO PERMANECIÓ FIJADO POR EL TÉRMINO LEGAL Y SE DESFIJA HOY DIEZ (10) DE MAYO DE DOS MIL DIECISIETE (2017) A LAS CINCO DE LA TARDE (5:00) P.M.

ALBERT ANAYA POLO
SECRETARIO



Tribunal Superior de Cartagena

ISIDRO JOSE AYOLA SIERRA
Vs COMFAMILIAR Y OTROS

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS F. GARCIA SALAS

APROBADO ACTA No. _____

RADICACIÓN: 13001-31-05-001-2016-00162-02
DEMANDANTE: ISIDRO JOSE AYOLA SIERRA
DEMANDADO: CAJA DE COMPEACION FAMILIAR Y OTROS
PROCESO: ESPECIAL DE REINTEGRO POR FUERO SINDICAL

TEMA: REINTEGRO FUERO SINDICAL.

En Cartagena de Indias, a los cinco (05) días del mes de mayo del año dos mil diecisiete (2017), siendo día y hora señalados previamente para la celebración de la **AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO** en este proceso Especial de Reintegro por Fuero Sindical. Seguidamente el Magistrado Ponente junto con los integrantes de Sala, se constituyó en audiencia y declaró abierto el acto. Seguidamente la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cartagena, procedió a dictar en los términos que a continuación se expresan en la siguiente:

SENTENCIA

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA. SALA LABORAL DE DECISION. CARTAGENA, MAYO CINCO (05) DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE (2017).

Decídase la apelación de la sentencia de fecha diez (10) de febrero del año dos mil diecisiete (2017), dictada por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, en este proceso Especial de Reintegro por Fuero Sindical de **ISIDRO JOSE AYOLA SIERRA** contra **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE CARTAGENA Y BOLIVAR-SUPERTINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR Y LA NACION, MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL.**

ANTECEDENTES

Presenta el señor **ISIDRO JOSE AYOLA SIERRA** proceso especial de fuero sindical la acción de reintegro contra la **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE CARTAGENA Y BOLIVAR-SUPERTINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR Y LA NACIÓN, MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA**



SEGURIDAD SOCIAL, solicitando el demandante que se ordene a la demandada, el reintegro al cargo que venía desempeñando o de superior categoría, que se condene a las demandadas a pagar los salarios dejados de percibir, así como las cesantías, los intereses de cesantías, las vacaciones, las primas legales, y extralegales los incrementos dejados de percibir y pago a la seguridad sociales, pagos que solicita se hagan de acuerdo con la convención colectiva de trabajo, así mismo que se condene a la demandada pago de costas y agencias en derecho(Folio 2).

Fundamentó su demanda en trece (13) hechos en los que manifiesta:

Como fundamento fáctico de sus pretensiones sostuvo el demandante que prestó sus servicios en favor de la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE CARTAGENA Y BOLIVAR, en el cargo de asistente de sistemas desde el 2 de enero de 2001 y posteriormente en el cargo de auxiliar de sistemas hasta el día 1 de enero de 2016 y que recibía como último salario la suma de \$1.5006.705; que el contrato de trabajo a término fijo por 3 meses, de las cuales se cumplieron 3 ampliaciones, cumplidas el 1 de septiembre de 2001, fecha a partir de la cual se prorrogaba de año en año; que el trabajador pertenecía al SINTRACOMFACARTABOL, en donde ostentaba el cargo de secretario suplente, el cual permaneció hasta el día de su retiro, y razón por la cual es merecedor de aplicación de la convención colectiva de trabajo con vigencia de 2013 a 2017; manifiesta además que el 15 de febrero realizó el agotamiento de vía gubernativa.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE CARTAGENA Y BOLIVAR

La apoderada judicial de la parte demandada CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE CARATAGENA Y BOLIVAR, se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda; que los hechos 1, 3, 5, 6, 11,12 son ciertos; que los hechos 2, 4, 7, 8, 9,10 no son ciertos.

MINISTERIO DE TRABAJO.-

La apoderada judicial de la parte demandada MINISTERIO DEL TRABAJO. se opuso a todas y cada una de las pretensiones de



la demanda; que los hechos 1,12,3,4,5,6,7,8,9,10,12 no le constan; 11 es cierto. Propuso como excepciones: falta de legitimación en la causa por pasiva, prescripción y nulidad.

SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR

La apoderada judicial de la parte demandada SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR, se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda; frente a los hechos manifestó no le constan, y propuso como excepción falta de legitimación en la causa por pasiva.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, mediante sentencia de fecha 10 de febrero de 2017 resolvió: **ABSOLVER** a las demandadas **COMFAMILIAR, SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR – NACION, MINISTERIO DEL TRABAJO** de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, por lo expuesto en la parte motiva. **CONDENAR** en costas a la parte demandante a favor de la demandada, señalando como agencias en derecho en la suma de un (1) SMLMV.

Argumentos de la decisión: Considerando el a quo que el problema jurídico se centra en determinar si para la fecha en que se terminó el contrato de trabajo el demandante gozaba de fuero sindical y si ese contrato terminó por despido o no; pues si bien no existe controversia en cuanto a la existencia del contrato de trabajo y la modalidad a término fijo inferior a un año, lo cual se encuentra demostrado a folio 19 del expediente. Así mismo, a folio 30 se encuentra el acta de elección de la Junta Directiva del Sindicato y la constancia de depósito ante el Ministerio del trabajo, en esta acta se observa que el demandante figura como secretario suplente de la organización sindical perteneciente a la Caja de Compensación Familiar, demostrando que el demandante se encontraba aforado en los términos del literal c, del artículo 406 CST, siendo así corresponde estudiar si la demandada estaba obligada a acudir ante a la autoridad judicial para poder dar por terminado ese contrato. Así pues, encontramos que el artículo 411 CST establece los casos en que se puede terminar el contrato de trabajo sin previa calificación judicial cuando el trabajador se encuentra aforado, y no encuentra en el listado la causal por la expiración del termino pactado, causal que en



principio es objetiva, pues en este tipo de relaciones las partes se han puesto de acuerdo en esta modalidad, por lo que a la demandada tiene la obligación de preavisar si quiera con 30 días de antelación, voluntad que manifestaron las partes en el presente caso firmando un contrato a término fijo de 3 meses y que de acuerdo con el artículo 46 CST, al respecto encontramos el preaviso de terminación de fecha 27 de noviembre de 2015, y a juicio del despacho fue allegado de manera oportuna, puesto que la interpretación del juzgado es la misma que ha dado la C.S.J, que indica que el contenido del contrato de trabajo empezó el 2 de enero de 2001, por tres meses terminando el 1 de abril de 2001, como periodo inicial, la segunda 2 de abril al 1 de julio de 2001, la tercera de 1 de julio de 2001 al 1 de octubre de 2001, la de un año del 2 de octubre de 2001 al 1 de enero de 2001, finalmente y en los términos del artículo 46 CST, ya tendrá que prorrogarse de año en año 2 enero de 2002 al 2 enero de 2003 y así sucesivamente, entonces si el contrato empezó el 2 de octubre de 2001, y terminaba el 2 de octubre de 2002 y el aviso de renovación se dio el 27 de noviembre de 2015, se encuentra que el empleador cumplió con la carga de preavisar en el término que le correspondía, ahora sobre la necesidad de solicitar permiso ante el juez se tiene el pronunciamiento de fecha 4 de julio de 2012, radicado 20968 emanada de la Corte Suprema De Justicia Sala de Casación Laboral, donde se dice que tratándose de contratos de trabajo a término fijo, la garantía de estabilidad laboral, que puede tener el trabajador con fuero sindical, no puede extenderse más allá del plazo fijo pactado.

APELACIÓN

Inconforme con la sentencia de primera instancia, la apoderada judicial del demandante, solicitó que se revoque la sentencia de primera instancia y se condene a la demandada en todas las pretensiones de la demanda, al argumentar que en relación con el contrato de trabajo de 3 meses y en virtud de las 3 ampliaciones de ley que van hasta el 1 de septiembre de 2001, fecha a partir de la cual esta se proroga de año en año situación que se garantiza de acuerdo al literal c del artículo 46 CST, la cual expresa que por 3 periodos iguales teniendo el estudio a fondo de los verbos transitivos, explicando que la expresión se refiere al contrato y no a las ampliaciones o prorrogas, puesto que el periodo que se está ampliando es el



termino del contrato, por lo que es erróneo interpretar periodo inicial y 3 prorrogas.

CONTROVERSIA JURIDICA

La controversia jurídica se definirá de acuerdo al principio de congruencia consagrado en el artículo 66A del CPL, que establece:

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, radicación No. 36013 del 25 de mayo de 2010, M.P. Eduardo López Villegas, reiterada esta posición en las sentencias Radicación No. 44673- SL 819 - 2013, de fecha 16 de octubre de 2013-Magistrado Ponente RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, y Sentencia radicado SL4430-014 - 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO:

"(...)

El censor en el tercer cargo encaminado por la vía fáctica pretende demostrar equivocación de la sentencia en la apreciación del escrito de apelación, la cual no encuentra la Corte que se haya configurado y menos con carácter manifiesto cómo se exige en el recurso extraordinario para fundamentar error evidente de hecho. Efectivamente, surge de esa pieza procesal que el demandante en lo referente al reintegro únicamente cuestionó el razonamiento del Juzgado atinente a que la relación terminó por finalización del plazo pactado, pero guardó silencio sobre el otro soporte del A quo que aludía a que no se demostró que el demandante fuera beneficiario de la convención colectiva, si pretendía una aplicación por extensión por haber contribuido con el respectivo aporte económico al sindicato y así poder gozar de las garantías convencionales.

Se ha de advertir que la Corte tiene establecido que en el proceso laboral de conformidad con la regulación que le es propia, la apelación por ambas partes no habilita al juez a conocer in toto del litigio, sino que su competencia se restringe al análisis de los puntos motivo de inconformidad que le son trazados por los apelantes.

El deber de sustentación del recurso de apelación tiene sentido en la medida en que obliga al recurrente a exponer expresa y razonadamente los motivos de la protesta respecto a las decisiones y fundamentos contenidos en la sentencia; es un ejercicio dialéctico de argumentación, que impone al juez Ad quem el deber de responderlos, y de no pronunciarse sobre lo que se guarda silencio porque sobre esos temas no adquiere competencia."

Con el fundamento legal y jurisprudencial anterior, considera esta Superioridad que la controversia se centra en establecer; Si la demandada realizo en tiempo la previos de expiración del termino pactado del contrato a término fijo celebrada entre estas y la demandada; si era o no necesario que la demandada Caja de compensación familiar de Cartagena y Bolívar, solicitara permiso al juez laboral para despedir al demandante al encontrarse cobijado por el fuero sindical.

ACERVO PROBATORIO

A folio 15, reposa copia del aviso de terminación del contrato de trabajo de fecha 27 de noviembre de 2015.



A folio 19 y reverso, reposa copia del contrato de trabajo a término fijo de 3 meses, suscrito entre el demandante y la Caja de Compensación Familiar de Cartagena de fecha 2 de enero de 2001.

A folio 31, reposa copia de la constancia de Depósito de los miembros de la Junta Directiva de la Organización Sindical SINTRACOMFACARTABOL, ante el Ministerio del trabajo.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

La controversia en esta instancia se decidirá de acuerdo a los puntos de materia de apelación como lo ha sostenido la Sala Laboral de la Corte¹.

Se advierte de antemano que son hechos pacíficos, sin discusión y aceptados por las partes, los cuales no necesitan ser probados, los concernientes a que el demandante prestó sus servicios en favor de la empresa CAJA DE COMPESACION FAMILIAR desde el día 2 de enero de 2001, desempeñando como último cargo el de Auxiliar de sistemas hasta el día 1 de enero de 2016.

Igualmente es un hecho pacífico y sin discusión que el demandante pertenecía a la Organización Sindical SINTRACOMFACABOL, ocupando el cargo de secretario suplente, hasta el día de su desvinculación.

Ahora bien, en el presente proceso se encuentra que el argumento central de la apelación se circunscribe a sostener que se hizo una indebida interpretación del artículo 46 CST, contabilizando mal los términos del contrato, y alegando que la demandada no manifestó en tiempo su deseo de no renovación del contrato, y en consecuencia se debe reintegrar al demandante.

REINTEGRO POR DESPIDO INJUSTIFICADO DE AFORADO SINDICAL

La Constitución de 1991, al compararla con la normativa anterior, representa un gran avance en cuanto al reconocimiento y garantía de prerrogativas en materia laboral. Se tiene entonces que la Constitución Política garantiza, por una parte, el derecho de libre asociación (Artículo 38), para el

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia de fecha 25 de Mayo de 2010, Magistrado Ponente: Dr. Eduardo López Villegas. Exp: 36013, reiterada mediante sentencia rad. 38135 del 3 de Agosto de 2010 y más recientemente en Sentencia CORTE SUPREMA DE JUSTICIA -SALA DE CASACIÓN LABORAL, Radicación No. 44673- SL 819 - 2013, de fecha 16 de octubre de 2013-Magistrado Ponente RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, y Sentencia radicado SL4430-014 - 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.



desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad y por otra, el derecho de sindicalización (Artículo 39), en el sentido de que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.

El fuero sindical, como protección especial de que gozan ciertos trabajadores y que impide que éstos sean despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo, o trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez de trabajo, se incorporó en nuestra legislación desde 1944, y sus aspectos sustanciales fueron reglamentados íntegramente a través del Código Sustantivo del Trabajo, expedido en 1951. El mismo estaba consagrado para los trabajadores particulares y trabajadores oficiales.

Indiscutiblemente la ley laboral permite la terminación de los contratos de trabajo sin justa causa de manera unilateral previa indemnización del trabajador. Sin embargo, en el ejercicio de esa atribución el empleador no puede llevarse por delante derechos constitucionalmente protegidos, como lo son el derecho de asociación y de libertad sindical, pues como se sabe, uno de los pilares de la democracia, más en un Estado Social de Derecho lo constituyen esos derechos mencionados, los cuales se encuentran regulados en la Constitución Política por los artículos 38 y 39.

Sobre el derecho de asociación y el fuero sindical ha dicho la Corte Constitucional, en sentencia T-330 de 2005, M.P. Humberto Sierra Porto:

“(…)

El artículo 39 superior consagra el derecho de los representantes sindicales al fuero y a las demás garantías necesarias para su gestión. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, además, la protección reforzada de las directivas de las organizaciones de trabajadores es un derecho fundamental, en defensa de la institución sindical. Lo anterior bajo el supuesto de que estos trabajadores son los encargados de gestionar y plantear conflictos laborales con el empleador, lo que los hace objeto de eventuales discriminaciones y despidos. La garantía foral pretende, entonces, que los directivos sindicales puedan adelantar libremente las funciones asignadas legal y constitucionalmente, sin que ello implique la exposición a represalias por parte de la directiva patronal.

Ha reiterado esta Corporación en múltiples oportunidades, que la relevancia de la figura del fuero sindical está en relación de conexidad necesaria con la protección especial que la Constitución prevé para las asociaciones sindicales. Por cuanto las mencionadas organizaciones tienen a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, el sistema jurídico ha diseñado las herramientas necesarias para que el ejercicio de la actividad sindical no devenga ilusoria debido a la posición dominante de los empleadores frente a los empleados. La Corte ha señalado al respecto:



Tribunal Superior de Cartagena

ISIDRO JOSE AYOLA SIERRA
Vs COMFAMILIAR Y OTROS

“(L)a institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.

El C.S.T., en su artículo 405, define al fuero sindical como “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 del Trabajo”.

Así mismo el art. 406 del C.S.T. establece que están cobijados por esta garantía, el siguiente conjunto de trabajadores, a saber:

- a) *“Los fundadores de un sindicato desde el día de su Constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de 6 meses”.*
- b) *“Los trabajadores que, con antelación a la inscripción en el registro sindical, ingresan al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores”.*
- c) *“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. Este amparo se hace efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más”.*
- d) *“Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designan los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva, por seis (6) meses más, sin que pueda existir en la misma empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupa el mayor número de trabajadores”.*

El reparo que se le hace a la sentencia de primer grado por parte de la apoderada judicial de la parte demandante es que el a quo estableció que el contrato a término fijo que celebraron las partes se prorrogó por el término de un año, estableciendo que el primer contrato es la primera prorroga del mismo desconociendo la normatividad y la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia respecto al tema.

El artículo 406 C.S.T., en su litera b, el cual dice:

ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Modificado por el art. 12, Ley 584 de 2000. Están amparados por el fuero sindical:

- a) *Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;*



Tribunal Superior de Cartagena

ISIDRO JOSE AYOLA SIERRA
Vs COMFAMILIAR Y OTROS

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores

..... PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical 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.

Ahora bien, para el estudio de este tema deberá establecer esta Sala si era necesario o no que la demandada pidiera o no permiso al juez laboral para la terminación del contrato de trabajo.

Antes de comenzar el estudio es preciso decir que el fuero sindical, como protección especial de que gozan ciertos trabajadores y que impide que éstos sean despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo, o trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez de trabajo, se incorporó en nuestra legislación desde 1944, y sus aspectos sustanciales fueron reglamentados íntegramente a través del Código Sustantivo del Trabajo, expedido en 1951. El mismo estaba consagrado para los trabajadores particulares y trabajadores oficiales.

Se advierte que apela la parte demandada ante el computo de los términos del contrato realizados por el juez de primera instancia manifestando que estos se hicieron de manera errada, pues establece que el contrato celebrado a término fijo entre las partes, solo deben contabilizarse las 3 prórrogas de ley, más las anuales, y no agregarle un término inicial.

Pues bien del proceso, se desprende que es un hecho pacífico y sin discusión que dentro de la relación laboral entre la demandada CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE CARTAGENA Y BOLIVAR – CONFAMILIAR y el demandante el señor ISIDRO JOSE AYOLA SIERRA, se celebró un contrato a término fijo inferior a un año, por 3 meses, tal como consta a folio 19 del expediente.

En el sub lite se encuentra que el contrato a término fijo inferior a un año pactado entre las partes se hizo por un término de 3 meses, y en consecuencia esta colegiatura explicara los cómputos de las prórrogas que ocurrieron en dicho contrato, teniendo en cuenta el artículo 46 C.S.T.



Respecto a la contabilización de las prórrogas del contrato a término fijo inferior a un año, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, manifestó:

"(...)

Así las cosas, la Sala precisa lo siguiente: El contrato a término fijo inicial de tres meses que comenzó el 18 de mayo de 1999, venció el 18 de agosto del mismo año; como no hubo manifestación de terminación se prorrogó por otro término de tres meses que vencieron el 18 de noviembre de 1999; como tampoco hubo manifestación de finiquitarlo, se prorrogó nuevamente por el mismo término, venciendo el 19 de febrero de 2000; y como aquí tampoco se expresó la intención de finalizarlo, se prorrogó por última vez, por un período de tres meses, que vencieron el 18 de mayo de 2000; desde este momento y dado que igualmente no hubo preaviso por ninguna de las partes, el término fijo inicial se convirtió automáticamente en un año, que venció el 18 de mayo de 2001, el cual, y en razón a que asimismo no hubo el preaviso, se extendió por un año más que venció el 18 de mayo de 2002.

Ahora, frente a la última prórroga de un año, debe advertirse que el 21 de marzo de 2002, la empleadora le comunicó a la demandante que el contrato no sería prorrogado y que por lo tanto vencería el 17 de mayo de dicho año, no obstante lo cual, la trabajadora, llegada la última fecha mencionada, siguió laborando hasta el 18 de mayo de 2004.

Pues bien, el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, dispone que el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito; que el término máximo que se puede pactar en cuanto a su duración es de tres años, pudiendo ser renovado indefinidamente; que si antes de la finalización del plazo pactado, ninguna de las partes avisa a la otra con antelación no inferior a 30 días la intención de no prorrogar el contrato, éste se entiende renovado por un término igual al pactado inicialmente y así sucesivamente.

Empero, tratándose de contratos a término fijo inferiores a un año, estos únicamente pueden prorrogarse por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, es decir vencidas las prórrogas legalmente permitidas, el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.

Entonces, para finalizar un contrato a término fijo por cualquiera de las partes, es necesario que con antelación no inferior a 30 días, la parte que tiene la intención de terminarlo manifieste a la otra esa determinación, de manera que vencido el plazo pactado o el que corresponde a la prórroga, el contrato de trabajo debe entenderse finalizado.²

Se encuentra que el contrato inicial a término fijo empezó el 1 enero de 2001(folio 19) al 1 de abril de 2001 y se prorrogó así:

Periodo contrato	Desde	Hasta
3 meses		
Fecha de inicial	02-01-2001	01-04-2001
1ra prorroga	02-04-2001	01-07-2001
2da prorroga	02-07-2001	01-09-2001
3ra prorroga	02-09-2001	01-01-2002
prórrogas anuales		
	02-01-2002	01-01-2003
	02-01-2003	01-01-2004
	02-01-2004	01-01-2005
	02-01-2005	01-01-2006
	02-01-2006	01-01-2007
	02-01-2007	01-01-2008
	02-01-2008	01-01-2009
	02-01-2009	01-01-2010
	02-01-2010	01-01-2011
	02-01-2011	01-01-2012

² SALA DE CASACIÓN LABORAL - Radicación No. 34106, de fecha 19 de noviembre de 2008 - Magistrado Ponente DR. LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ.



	02-01-2012	01-01-2013
	02-01-2013	01-01-2014
	02-01-2014	01-01-2015
	02-01-2015	01-01-2016

De lo anterior encuentra la Sala que efectivamente el contrato del actor finalizaba el día 1 de enero de 2016, pues, una vez realizados los cálculos correspondientes incluidas las 3 prorrogas del contrato se tiene que el contrato a término fijo finalizaba en el plazo establecido por la demandada en el preaviso que le envió al demandante el día 27 de noviembre de 2015, como así se observa a folio 15 del expediente el cual fue recibido por el actor. Debe advertir la Sala que es errónea la interpretación de la parte demandante tal como lo estableció el a quo, pues de acuerdo a la jurisprudencia de la Corte suprema de justicia Sala de casación laboral en relación el artículo 46 CS.T., antes referido, no se puede establecer el término inicialmente pactado por las partes, como una prórroga del mismo.

Pues bien, encuentra esta Sala que la parte demandada cumplió con la carga que se le impone al realizar el preaviso de la terminación del contrato obrante a folio 15 de 27 de noviembre de 2015, en el cual se le comunica al demandante que su contrato de trabajo no sería prorrogado y por lo tanto finalizaría el 1 de enero de 2016, así las cosas tenemos que el hecho ocurrido entre la demandada y el demandante fue una terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado y no un despido.

Sin embargo debe esta colegiatura determinar si el empleador debe pedir permiso judicial para terminar un contrato a término fijo por vencimiento del plazo pactado de un trabajador que goza de fuero sindical.

Y al respecto ha dicho la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, radicado 34142, de fecha 25 de marzo de 2009, M.P. Camilo Tarquino Gallego, en la que se dijo:

“Lo anterior no obsta para precisar que, en 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.”



Tribunal Superior de Cartagena

ISIDRO JOSE AYOLA SIERRA
Vs COMFAMILIAR Y OTROS

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.

En las condiciones que anteceden, el empleador no está obligado a renovar el contrato de trabajo con plazo determinado, respecto de los trabajadores aforados, cuando previamente y dentro de los términos previstos en la ley, ha informado de su intención de no prorrogarlo, sin que esa circunstancia implique violación alguna al derecho de negociación colectiva, pues la figura de los suplentes en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales, tiene como propósito el reemplazo de los titulares ante sus faltas temporales o definitivas."

En el mismo sentido se ha referido la Corte Constitucional en sentencia T-116 de 2009, T-592 de 2009 entre otras; ha dicho que el empleador no está obligado a renovar el contrato con plazo determinado, respecto de los trabajadores aforados siempre y cuando cumpla con las exigencias y condiciones que establezca la ley para su terminación.

En consecuencia y atendiendo a lineamientos jurisprudenciales procederá esta sala a **CONFIRMAR** la decisión de primera instancia al no ser procedente el reintegro, según lo que ya ha sido explicado, puesto que si bien el demandante gozaba de la garantía del fuero sindical, la terminación del contrato se hizo en debida forma por vencimiento del término estipulado en el contrato.

DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA.-

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada de fecha 10 de febrero de 2017, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, dentro de este proceso especial de Fuero Sindical presentado por **ISIDRO JOSE AYOLA SIERRA** contra **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE CARTAGENA Y BOLIVAR CONFAMILIAR Y OTROS**, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: CONDENAR En costas en esta instancia a la parte demandante, para lo cual se fijan en agencia en derecho, la cuantía equivalente a \$368.858. Se autoriza a la Secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el expediente del sub lite a dicha



Tribunal Superior de Cartagena

ISIDRO JOSE AYOLA SIERRA
Vs COMFAMILIAR Y OTROS

dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

Las partes quedan notificadas en estrados.

No siendo otro el motivo de la presente audiencia se termina y firma por los que en ella han intervenido.



CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS
Magistrado Ponente



JOHNNESY DEL CARMEN LARA MANJARRES
Magistrada



LUIS JAVIER AVILA CABALLERO
Magistrado