

¿EL CUMPLIMIENTO DEL TÉRMINO FIJO PACTADO ES SUFICIENTE PARA DESVIRTUAR UNA EVENTUAL DISCRIMINACIÓN SINDICAL?

¿Cuándo usted va a finalizar la relación laboral de un trabajador con fuero sindical, qué es lo primero que piensa? Quizás, si la causal alegada requiere o no autorización de orden judicial o tal vez, el impacto político de la decisión, o por qué no, cuestionarse la legalidad de su actuación. Pues bien, pueden existir tantas hipótesis como usted se imagine. Así las cosas, lo invito a que partamos la discusión desde la siguiente pregunta: ¿realmente la motivación de terminar el contrato de trabajo de ese trabajador sindicalizado es la consecuencia de una materialización de una causal legal o es la materialización de un análisis de fondo que tiene soporte en la realidad jurídica y práctica de su organización?

Es a partir de este cuestionamiento que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca- Sala Laboral en sentencia del 3 de noviembre de 2023 bajo radicado No. 25899-31-05-002-2022-00133-02, nos recuerda que el derecho laboral no está atado a simples formalismos, sino que es necesario ver el contexto y realidad del caso, para definir si realmente lo alegado como causal objetiva o justa causa de terminación del contrato, es realmente consecuencia de una decisión sensata, o un medio para disminuir a la organización sindical.

En la sentencia bajo análisis, el Tribunal entra a estudiar si el cumplimiento del plazo pactado es suficiente para desvirtuar una acción de discriminación en contra de la organización sindical o el trabajador aforado con fuero sindical. Veamos qué ocurrió:

1. En el proceso se probó que cada una de las renovaciones del contrato a término fijo se dio dentro del término legal y así mismo, el preaviso de terminación del contrato de trabajo se realizó conforme a los requisitos del artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. La terminación del contrato de trabajo coincidió con el periodo de afiliación del trabajador a la organización sindical.
3. La empresa dentro del proceso certificó que el cargo que ocupaba el trabajador aforado sindicalmente aún se mantenía vigente. Como consecuencia de lo anterior, el Tribunal concluyó que el argumento del cumplimiento del plazo pactado simplemente fue una herramienta para afectar los derechos e interés colectivos del trabajador aforado:

“Luego, fue contratado directamente por la empresa mediante un contrato de trabajo a término fijo que suscribieron las partes, lo era por una duración de 4 meses, y en ese orden, se ejecutó entre el 5 de noviembre de 2019 al 4 de marzo de 2020; posteriormente se prorrogó en 3 períodos iguales y sucesivos, así: del 5 de marzo al 4 de julio de 2020, del 5 de julio al 4 de noviembre de 2020 y del 5 de noviembre de 2020 al 4 de marzo de 2021, y finalmente se renovó por un año, del 5 de marzo de 2021 al 4 de marzo de 2022; por lo que el actor prestó esas actividades en el mismo cargo por casi 4 años; y según se observa, en vigencia de la última prórroga, el demandante se afilió a la organización sindical UTA, lo que hizo el 8 de abril de 2021, y en acta de cambio parcial de la Subdirectiva Sopo de fecha 7 de noviembre de 2021, fue nombrado como directivo sindical en el cargo de fiscal, designación que se comunicó a la empresa demandada el 9 de noviembre de 2021 (pág. 50-59 PDF 02); por lo que puede colegirse razonadamente que dicha afiliación al sindicato y nombramiento como directivo sindical, influyó en la decisión del empleador para no renovar el contrato del demandante que, dicho sea de paso, finalizaba unos meses después, sin que, se reitera, se invocara o se demostrara que las causas que dieron origen al contrato desaparecieron, o que no era posible continuar con la relación laboral, o que por necesidades de la empresa ya no se requería dicho cargo, que en verdad obedecía a una necesidad temporal”

Es así como podemos concluir que si bien, inicialmente no es necesario solicitar autorización de un Juez laboral para finalizar el contrato de trabajo de un trabajador con fuero sindical cuando se cumple el término pactado del contrato, no es menos cierto que, esta decisión debe contar con el soporte necesario para demostrar en una eventual instancia judicial que, la decisión resultó ser objetiva y en ningún momento se buscó disminuir a la organización sindical de manera directa o indirecta.

En caso de que usted tenga alguna duda respecto a los procesos contractuales de su organización y en especial, la estrategia legal para administrar sus relaciones colectivas de trabajo, nuestro equipo de trabajo está dispuesto a asistirlo para que tome una decisión acertada, pero en especial, acorde a la posición judicial del país.

Por: Juan Sebastián López Jiménez
slopez@scolalegal.com
22 de noviembre de 2023