



POPAYAN, 10/10/2018

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor,
EDUARD ALEXIS VELAZCO PIEDRAHITA
Representante legal y/o quien haga sus veces.

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO, MEDIANTE PUBLICACIÓN EN PÁGINA WEB DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, DE RESOLUCIÓN 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018, PROCESO: CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL CAUCA "COMFACAUCA"

Respetado Señor,

Por medio de la presente y ante la imposibilidad de notificar por otro medio; se **NOTIFICA POR AVISO MEDIANTE PUBLICACION EN PAGINA WEB DEL MINISTERIO DEL TRABAJO** al señor **EDUARD ALEXIS VELAZCO PIEDRAHITA**, identificado con la cedula de ciudadanía 76.047.018; de la resolución **288 del 28 de agosto del 2018**, proferido por el DIRECTOR TERRITORIAL, por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación en contra de la resolución 189 del 30 de mayo del 2018.

En consecuencia, se anexa a este oficio una copia íntegra y auténtica de la decisión aludida en nueve (9) **folios**, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este oficio la página web.

Se advierte que contra la presente resolución NO procese recurso alguno.

Atentamente,

JHON JAIRO TROYANO ANDRADE
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
Anexo lo anunciado en 9 Folios.



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

Ministerio de Trabajo
 Dirección Territorial Cauca
 Popayán 10/10/2018
 El escrito que antecede es fiel copia tomada del original
 que reposa en este despacho
 Funcionario (a)

**RESOLUCION NÚMERO 288
 28 DE AGOSTO DEL 2018**

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018”

EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA,

en uso de sus facultades legales y en especial las consagradas en la ley 1562 de 2012, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1530 de 1996, la Ley 1444 de 2011, Decreto 4108 de 2011, Resolución 0951 de Abril 28 de 2003, Resolución 5621 de dic. 09 de 2011, Resolución 809 de mayo 17 de 2012, Resolución 2603 de noviembre 09 de 2012, Resolución 4482 de noviembre 19 de 2013 Resolución 02143 de mayo de 2014, Resolución 04811 de octubre 29 de 2014, Artículos 485 y 486 del C.S.T., y:

CONSIDERANDO:

Que Mediante oficios radicados bajo los números 20170052231, 20170052241, y 20170052251 fechados el 1° de marzo de 2017, los Señores CRISTIAN AUGUSTO VARGAS, EDWARD ALEXIS VELASCO y GUSTAVO ADOLFO GONZALEZ POSSU, instauran querrela administrativa ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca en contra de la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL CAUCA, al tenor de la siguiente argumentación: El Señor CRISTIAN VARGAS argumenta que fue desmejorado de manera injustificada encontrándose amparado por fuero sindical al pertenecer a la Comisión Estatutaria de Reclamos de la organización sindical SINALTRACOMFA, hecho conocido por las directivas de Comfacauca. Pero de igual manera determina que fue despedido si permiso judicial (Folio3).

Por su parte el Señor CRISTIAN VELASCO manifiesta que tenía vinculación con la Caja a término fijo y que siendo electo miembro suplente de la Junta Directiva en la Comisión Estatutaria de Reclamos de SINTRACOMFAMILIAR se le dio por terminado su contrato de trabajo sin causa justa alguna, mediando el amparo del fuero sindical. El señor GUSTAVO ADOLFO GONZÁLEZ POSSU alega haber sido despedido injustamente cuando gozaba de fuero sindical por pertenecer a la Junta Directiva como Presidente Suplente de SINALTRACOMFA, hecho conocido por la Caja de Compensación citada.

De otra parte, los querellantes incoan como pretensión de fondo el reintegro, pago de salarios dejados de percibir y se sancione a la Empresa CONFACAUCA por la vulneración al derecho de asociación sindical.

Que Dentro de la actuación procesal se procede a correr traslado de las querellas de marras a la Caja de Compensación del Cauca para que se pronuncie al respecto, Empresa que responde dicho traslado a través de escrito fechado marzo 24 de 2017 (folios 91 a 102) por intermedio de su representante legal Dr. JAMES RIVEIRO VIDAL, contestación y argumentación fáctica y jurídica que de igual manera se pone de presente a los querellantes, quienes se pronuncian al respecto mediante memorial radicado(folios 136 a 156). bajo el No. 11EE2017721900100000921 de abril 18 de 2017.

Que Mediante auto No. 0070 del 4 de julio de 2017, La Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos ordena dar apertura a una averiguación preliminar en contra de la Caja de Compensación Familiar del Cauca, nombrando como Inspector Instructor de conocimiento al Dr. CESAR DARIO BURBANO B.

Que Previo análisis probatorio conforme a la sana critica, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos emite la Resolución No. 189 de mayo 30 de 2018 mediante la cual se

RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018”

ordena " Archivar la averiguación preliminar iniciada mediante Auto 0070 de julio de 2017 bajo el argumento de que la solicitud de reintegro y pago de salarios dejados de percibir es facultad propia de los jueces laborales y ya existe pronunciamiento por parte del Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada al respecto. En cuanto a las sanciones por violación al ejercicio del derecho sindical, concretamente las acciones sobre fuero sindical son también competencia exclusiva de los jueces laborales. En lo atinente a las presuntas conductas atentatorias del derecho de asociación, artículo 354 literal d), se requiere previo pronunciamiento judicial sobre si las causales de terminación del contrato son o no justa causa, pues no puede considerarse que por concluir el contrato de un trabajador sindicalizado se incurra ipso facto en una conducta atentatoria del derecho de asociación, máxime cuando el mismo juez laboral ha determinado que el fenecimiento de los contratos de dos de los querellados se hizo por vencimiento del plazo pactado, concluyendo que Comfacauca no ha vulnerado dicha disposición legal”.

Que Una vez notificados los interesados en los términos del artículo 67 y siguientes del C.P.A.C.A., mediante escrito radicado con numero 11EE20187219001000001405 fechado 22 de junio de 2018, los querellantes interponen recurso de Reposición y Subsidiariamente de Apelación contra la Resolución 189 de mayo 30 de 2018 (folios 259 a 269 Cuaderno Principal).

Ministerio de Trabajo
Dirección Territorial Cauca
Popayán 10/10/2018
El escrito que antecede es fiel copia tomada del original que reposa en este despacho

PROCEDENCIA DEL RECURSO DE APELACION:

Verificados los requisitos de admisibilidad de los recursos impetrados en contra de la Resolución 189 de mayo del año en curso por los querellantes, de conformidad con lo reglado por los artículos 74, 76 y 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, pudo verificar el despacho que las partes recurrentes presentaron dentro del término legal el escrito de recurso y con el lleno de los requisitos legales enunciados en el artículo 77 del C.P.A.C.A.

COMPETENCIA PARA RESOLVER EL RECURSO DE REPOSICION.

La Dirección Territorial del Cauca es competente para fallar en segunda instancia las investigaciones en los temas o asuntos de su competencia, conforme a lo dispuesto en la Resolución 0951 de abril 28 de 2003, el artículo 2º, literal C, numeral 14, de la Resolución 02143 de mayo 28 de 2014, "Por medio de la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo" y artículo 76 del C.P.A y de lo C.A.

CONSIDERACIONES DE HECHO Y DERECHO DE LOS RECURRENTES:

Los impugnantes tal como lo determino el Ad-quo en la resolución 189 del 30 de mayo de 2018 confirmada mediante resolución 258 del 31 de julio de 2018 cuando desato el recurso de reposición , sintetiza los argumentos de los accionantes de la siguiente manera : "...Consideran que el acto administrativo impugnado vulnera derechos fundamentales como el derecho a la igualdad, Debido proceso, pues al archivarse la queja sin producirse sanción alguna se incurre en graves errores de hecho y derecho pues es indiscutible para los recurrentes que éstos gozaban de fuero sindical según se prueba con la constancia expedida por el Ministerio del Trabajo, la de afiliación a Sinaltracomfa y la carta de terminación del contrato, esta última prueba que el despido se produjo el 30 de junio, un día antes del vencimiento del contrato (31 de junio), lo que viola flagrantemente el fuero sindical ya que el contrato estaba en plena vigencia, luego es un despido unilateral y no un fenecimiento del contrato con previo aviso como alega la Caja, arguyendo que en la Sentencia 016 de 1998 la Corte Constitucional advierte que el solo vencimiento del término no es causal de terminación del contrato fijo. Afirman que el principio a la estabilidad laboral consagrado en el artículo 53 de la C.N. es aplicable cuando el trabajador tiene la certeza y garantía de que conservara el empleo en la medida en que subsista la materia del trabajo y haya cumplido satisfactoriamente sus obligaciones de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, debe renovar el contrato. Lo anterior implica que el solo vencimiento del plazo pactado no basta para legítimar la decisión del empleador de no renovar el contrato garantizando así el principio de estabilidad en cuanto expectativas ciertas y fundadas del trabajador de conservar su

RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018”

empleo, siendo igualmente aplicable el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

Afirma que conforme el artículo 46 C.N. numeral 1, se activa para el trabajador un mecanismo de protección a la estabilidad laboral pues si el patrono no notifica la terminación del contrato, se entenderá éste prorrogado por un término igual y si lo hace, es porque tiene una justa causa para tomar esa decisión, esto es, que la materia del trabajo ya no subsista, o que las causas que la originaron ya no subsistan. La renovación sucesiva del contrato fijo no riñe con los mandatos constitucionales, afirman los apelantes, pues ella permite la realización del principio de estabilidad laboral pues siempre que al momento de la expiración del plazo pactado subsistan la materia del trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación, y en el caso de marras, el despido no fue por terminación del plazo fijo pactado, sino que obedece a retaliaciones por haber adquirido la figura de sindicalistas.

Manifiestan que en la resolución impugnada se transcribe la parte resolutive de la providencia del Juzgado Laboral de Puerto Tejada donde el Juez precisa que en el caso de Cristian Vargas, si se encontraba con fuero sindical y se habló de un desmejoramiento, pero no se probó en qué consistía éste, bien por disminución del salario o traslado a otro lugar, lo que si aclaro el funcionario, era que como Secretario Suplente de la Junta Directiva se encontraba aforado y que tal condición fue comunicada al empleador el 16 de julio del año 2016, sin embargo, la reclamación no se hizo dentro del término de dos meses fijado por ley.

Cuestionan los querellantes que como funcionarios públicos tenemos a cargo una función preventiva y conciliadora regulada por el artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 y en aplicación del artículo 21 de la ley 640 de 2001 donde se suspende el termino de prescripción o caducidad, cuando se presente solicitud de conciliación extrajudicial hasta que se logre el acuerdo conciliatorio o hasta que se registre ésta en los casos en que se exija este trámite, o hasta que venza el termino de 3 meses. Se cuestionan los apelantes si ¿La intervención ante el Ministerio del Trabajo no cumple con las funciones propias anteriormente mencionadas?, El juez no reconoce las actuaciones del Ministerio cuando el artículo 354 les da toda la competencia como autoridad administrativa?

Refieren que el Juez Laboral alude al artículo 180 A parágrafo final donde habla del término de 2 meses, pero en ningún aparte refiere a que debe hacerse ante el patrono la reclamación, por lo tanto, lo que indica es que con la actuación que se archiva, se tienen dos meses para acudir al resarcimiento de sus derechos laborales, sin poder entender por qué a los señores Vargas y Piedrahita se les ratifica en primera y segunda instancia la excepción de prescripción.

Reconocen los impugnantes que el Ministerio no es el ente idóneo por competencia para obtener el resarcimiento de los derechos laborales, pero si para imponer multas conforme el artículo 486 y 354 inciso 2° del C.S.T., y pide de esta dependencia coadyuve para que los quejosos obtengan el resarcimiento de sus pretensiones e identificación de los errores cometidos por los jueces en primera y segunda instancia, que es claro para el Ministerio que con esta actuación administrativa se interrumpe la prescripción e inicia el término a contarse nuevamente como lo establece el artículo 94 del C.G.P.

Precisan que la reclamación que hacen los querellantes ante el Ministerio está dentro del término establecido en el artículo 118 A del C.S.T., es decir dentro de los 2 meses ya que el radicado ante la D.T. Valle data de febrero 22 de 2017. En el caso de Alexis Velasco, el Juez manifestó que este tenía fuero sindical al momento del despido, pero que prosperó la excepción de prescripción toda vez que la demanda se radico por fuera de los 2 meses, pero no dio aplicación al artículo 94 del C.G.P. sobre interrupción de la prescripción, inoperancia de la caducidad y constitución en mora. Así mismo demandan la aplicación del artículo 21 de la Ley 640 de 2001, el cual habla sobre la suspensión de la prescripción o de la caducidad.


Ministerio de Trabajo
Dirección Territorial Cauca
Popayán 10/10/2018
El escrito que antecede es fiel copia tomada del original
que reposa en este despacho

Funcionario (a)



RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018”

Finalmente solicitan que el Ministerio de aplicación a los artículos 485 y 486 del C.S.T. y no de interpretaciones erradas al artículo 2 de la Ley 712 de 2001 que le da competencias generales a la jurisdicción ordinaria sin que ello implique que la autoridad administrativa pierda la facultad sancionatoria y piden sea revocada la Resolución 189 de 2018. Anexas a su escrito copia de sentencias sobre acoso laboral en contra de la Caja de Compensación Familiar del Cauca. “

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Caja de Compensación Familiar del Cauca
Popayán 10/10/2018
El escrito que antecede es fiel copia tomada del original, que reposa en este despacho

Tal como se ha expreso en las consideraciones generales , la presente investigación administrativa termino con la expedición Resolución No. 189 de 2018 teniendo como origen las quejas instauradas por los señores CRISTIAN AUGUSTO VARGAS, EDWARD ALEXIS VELASCO y GUSTAVO ADOLFO GONZALEZ, ante la Dirección Territorial del Valle el 1 primero (1°) de marzo del año 2017, a través de las cuales pretenden se ordene por el Ministerio: El reintegro de los quejosos ; el pago de los salarios dejados de percibir y se apliquen las sanciones correspondientes por violación al derecho de asociación, ya que al momento de los despidos se encontraban amparos por el fuero sindical tras pertenecer a la junta directiva y comisión de reclamos de Sinaltracomfa, siendo despedidos sin mediar solicitud ante el órgano judicial competente.

De la querrela de marras, se corre traslado a la Caja de Compensación Familiar quien por intermedio de su Representante legal expone su argumento de hecho y derecho y dicho escrito de igual manera se pone en conocimiento de los quejosos. Conocidos los argumentos de las partes, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección ,Vigilancia ,Control y Resolución de Conflictos considero procedente iniciar una averiguación preliminar por presunta violación al derecho de asociación sindical y tras comisionarse el asunto al Inspector de Trabajo Dr. Cesar Darío Burbano, éste ordena la práctica de pruebas y una vez analizadas, consideró esta Coordinación que no existía mérito para dar inicio a un procedimiento administrativo sancionatorio y en consecuencia, se ordenó por medio de Resolución 189 de mayo de 2018, el archivo de la averiguación preliminar iniciada en contra de Comfacauca, la que fue impugnada por los Querellantes dentro del término legal.

Respecto de la argumentación fáctica y jurídica determinada en el escrito de impugnación se tiene que:

Son postulados de la argumentación impugnatoria el hecho de que con la Resolución 189 de mayo de 2018. con la cual se ordenó el archivo de la indagación preliminar de marras, se está vulnerando los derechos fundamentales a la igualdad y debido proceso contemplados en los artículos 13 y 29 de la C.N., por cuanto ellos contaban con fuero sindical y que el despido se produjo el día 30 de junio de 2016, fecha para la cual el contrato de encontraba vigente.

Para el caso sub-judice es necesario traer a colación el texto de los postulados constitucionales que se demandan vulnerados por los recurrentes a saber:

El Artículo 13: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.*

El artículo 29 por su parte reza: *“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.*

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se imputa, ante el juez o tribunal competente y observando de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se le haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa a la asistencia de un abogado elegido por ella o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento, a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018”



Ministerio de Trabajo
Dirección Territorial Cauca

Popayán 16/10/2018

El escrito que antecede es fiel copia tomada del original que reposa en este despacho

Funcionario (a)

Es nula de pleno derecho, toda prueba obtenida con la violación del debido proceso”.

Tal como se determinó por la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos, los recurrentes en la sustentación del recurso objeto de la presente causa no describen de manera explícita cuales son las razones que sustentan la vulneración al derecho a la igualdad, o en qué momento el Ministerio ha hecho un trato discriminatorio a los querellantes, simplemente se limitan a aludir que era evidente e indiscutible que los tres gozaban del beneficio del fuero sindical pero sin un sustento probatorio que permita al Ad-quen realizar una valoración objetiva del sustento de su pretensiones.

El artículo 406 del C.S.T., Modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, describe quienes están amparados por el beneficio de fuero sindical, en cuyo literal c), concibe que cubre a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato sin pasar de 5 principales y 5 suplentes. El literal d) ibidem endilga dicho derecho a 2 miembros de la Comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos.

De la querrela que impulso la actuación se tiene conocimiento que los señores Cristian Vargas y Edward Velasco fueron elegidos miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos Suplente de la Junta Directiva SINALTRACOMFA en mayo 20 de 2016. Por su parte el señor Gustavo Adolfo González también fue elegido Presidente Suplente de la junta directiva el 20 de mayo de 2016, siendo despedidos los dos últimos en diciembre 30 de 2016 a diferencia del señor Vargas que advierte fue desmejorado injusta y unilateralmente en la misma fecha.

Analizada la documentación que yace en el expediente, se tiene a folio 12 la Constancia No. 2363 de Registro ante el Ministerio del Trabajo de la Modificación de Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema del Subsidio Familiar, la Compensación y la Seguridad Social Integral Sinaltracomfa, registro que data de julio 25 de 2016, y en el que se verifica que el señor GUSTAVO ADOLFO GONZALEZ fue designado VICEPRESIDENTE y el señor CRISTIAN AUGUSTO VARGAS, fue elegido dentro de los 5 suplentes como SECRETARIO DE DEPORTES, en cuanto al señor EDWARD VELASCO, no se arrima copia del acta de su elección como miembro de la Comisión de Reclamos, ya que como es sabido, los Inspectores de Trabajo carecen de competencia para aprobar o improbar la Comisiones Estatutarias de Reclamos de las organizaciones sindicales, y en estos casos, la existencia o no de fuero se demostraría con la comunicación al empleador sobre la designación de los miembros de dicha comisión, hecho desconocido por el despacho.

En los términos del artículo 406 literal c), entiende el despacho, sin que se conciba declarar la existencia del mismo, que gozarían de fuero sindical el señor González Possu por estar dentro de los 5 miembros principales de la junta directiva de la Subdirectiva Cauca de Sinaltracomfa conforme a la modificación surtida a través de acta del 20 de julio de 2016; y el señor Cristian Vargas, por integrar la lista de los 5 Suplentes en el cargo de Secretario de Deportes de la citada junta. En cuanto al señor Velasco, debe advertirse que el literal d) ibidem, claramente estipula que el fuero lo tienen solo 2 miembros de la Comisión de Reclamos del Sindicato, Federación o Confederación, no 2 miembros de dicha comisión por cada subdirectiva, luego se entiende que gozan de la gracia del fuero, los dos miembros de la Comisión de Reclamos de la Junta Nacional de Sinaltracomfa, salvo estipulación estatutaria distinta, concluyendo que en el caso de la Subdirectiva Cauca, de la que hace parte el señor Velasco, los integrantes de su comisión de reclamos no tendrían beneficio foral.

Independientemente de la existencia o no de fuero sindical, es imperioso recordar a los recurrentes lo que para el legislador se concibe como fuero sindical, entendiéndose por éste 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 u otro municipio distinto, **sin justa causa** previamente calificada por el juez laboral (art. 405 CS.T., Modificado art. 1° Dto. 204 de 1957).

RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018"

Conforme a esta premisas se debe destacar que el despido es una facultad que tiene el empleador de poner fin a una relación laboral, el cual puede darse: - Con o por justa causa, es decir, dentro de los parámetros fijados por el legislador los cuales están señalados en el artículo 62 del C.S.T. Subrogado por art. 7° Dto 2351 de 1965; y, - Por causa no justificada o despido injusto, ocurre cuando el empleador da por terminado el contrato sin invocar ninguna de las justas causas escritas en el art. 62 CST mencionado, caso en el cual el trabajador se hace acreedor una indemnización conforme lo dispuesto en el artículo 64 C.S.T., Modificado por el art. 28 de la Ley 789 de 2002.

Debemos recordar para dar más luces al pronunciamiento de alzada, que el fuero sindical es 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.

Recordemos igualmente que están amparados por el fuero sindical: a) los fundadores del sindicato, b) los trabajadores que ingresaron al sindicato antes de que se llevara a cabo la inscripción de éste en el registro sindical, c) los miembros de la junta directiva y de las subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco principales y cinco suplentes, d) los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal y un suplente, e) dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. También prevé la ley que gozan de la garantía del fuero sindical, en los mismos términos que se vienen de referir, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Vale advertir, así mismo, que el fuero sindical tiene su fundamento en normas de rango constitucional que aplica tanto para trabajadores particulares, trabajadores oficiales y empleados públicos de cualquier orden, ya sea nacional, departamental o territorial.

El contrato de trabajo a término fijo se encuentra dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, así:

"ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990:> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

- 1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*
- 2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.*

PARAGRAFO. *En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea."*

Siguiendo la letra de la norma transcrita, el legislador ha señalado claramente que este tipo contractual tiene una duración determinada en el tiempo, la cual, no puede superar tres años siendo posible renovarlo de manera indefinida.

Para el caso que hoy nos ocupa se cumplieron cabalmente los lineamientos primero, si se tiene en cuenta que los recurrentes fueron preavisados dentro del término estipulado en el numeral primero (30 días antes del vencimiento) de cada uno de los respectivos contratos.

Respecto de los modos de terminación, debe atenderse a lo dispuesto en el artículo 61 del código citado, modificado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990, el cual reza lo siguiente:

"ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990.>

1. El contrato de trabajo termina:

- a. Por muerte del trabajador;
- b. Por mutuo consentimiento;
- c. Por expiración del plazo fijo pactado;**
- d. Por terminación de la obra o labor contratada;
- e. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g. Por sentencia ejecutoriada;
- h. Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;

Ministerio de Trabajo
Dirección Territorial Cauca
Popayán 10/10/2018
El escrito que antecede es fiel copia tomada del original que reposa en este despacho
Funcionario (a)

1). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente."

Ahora bien, todos sabemos que para que el contrato de trabajo celebrado a término fijo termine naturalmente, se requiere que converjan dos requisitos: uno, que la parte que no esté interesada en que el contrato se prorrogue, le informe a la otra parte sobre esa decisión, a más tardar 30 días antes de vencerse el plazo de duración acordado, y otra, que dicho plazo expire. Esta forma de terminar el contrato está prevista en la ley, y más concretamente en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5º de la ley 50 de 1990, que dice: **ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.** "1. El contrato de trabajo termina: "...", "c. Por expiración del plazo fijo pactado..."

De modo pues, que el contrato de trabajo a término fijo puede finalizar de conformidad con el literal "c" del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se preavisa su no prórroga y expira el plazo pactado.

Hechas las anteriores precisiones, corresponde ahora descender al punto que sirve de título a esta columna: ¿Si al trabajador vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo se le vence el plazo fijo acordado y no está dentro de la voluntad del empleador prorrogar dicho contrato, de lo cual le había informado oportunamente al trabajador, puede este empleador terminar el contrato con base en el modo de terminación comprendido en la causal c) del artículo 61 del C. S. del T., a pesar de que trabajador se encuentre amparado por el fuero sindical?

Pues bien, la respuesta la da la Corte Suprema de Justicia en sentencia reproducida por el Ministerio de Trabajo en su Concepto 117837 del 15 de julio de 2014, en los siguientes términos:

"(...) Ahora bien, es sabido entonces que el modo de terminación normal del contrato de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo fijado, empero, la peticionaria solicita concepto respecto del proceder en este caso cuando el trabajador es beneficiario de la garantía de fuero sindical ya explicada anteriormente. Por consiguiente, se precisa citar a la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral al manifestarse sobre el particular.

La Honorable Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, mediante sentencia con radicado 34142 del 25 de marzo de 2009, Magistrado ponente: Camilo Tarquino Gallego, ha indicado el alcance de la garantía del fuero sindical dentro de un contrato de trabajo a término fijo:

RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018”

“En efecto, la controversia que se generó a través del presente proceso ordinario laboral, se enfocó a determinar, si el contrato a término fijo que suscribió la actora con la demandada, fue o no prorrogado automáticamente, y de contera si le asiste el derecho al pago de la indemnización por despido injusto, situación que fue la que definió el ad quem, al concluir la improcedencia de dicha petición, en cuanto consideró, que la relación laboral terminó por uno de los modos estipulados legalmente, esto es, por vencimiento del plazo fijo pactado, razonamiento que como ya se dejó precisado, no fue rebatido por el recurrente”.

“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”.

“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 apego al pronunciamiento de la Insigne Corte, para el caso de los trabajadores aforados que se encuentren vinculados a término fijo, la terminación de sus contratos por expiración del plazo fijo pactado no se precisa el levantamiento del fuero sindical en proceso especial, como quiera que dichos contratos pueden darse por terminados por parte del empleador al fenecer el respectivo período con el lleno de las formalidades de Ley.”

Tal como lo advierte el Apoderado de la Caja de Compensación Familiar del Cauca, no debe confundirse el Despido justo o injusto, con la Terminación del Contrato por vencimiento del plazo fijo pactado, pues ésta última es una forma de terminación de los contratos a la luz del artículo 61 del C.S.T., Subrogado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, que a la letra dice:

“Terminación del contrato. El contrato de trabajo termina:

- a) **Por expiración del plazo fijo pactado.**

Ministerio de Trabajo
Dirección Territorial Cauca
Popayán 10/10/2018
El escrito que antecede es fiel copia tomada del original
que reposa en este despacho
Funcionario (a)

La Honorable Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, Sentencia Feb 28/90, M.P. Rafael Baquero, determino lo siguiente: “Para que se entienda efectiva y oportunamente preavisada la intención de no prorrogar el contrato, y, por ende, **legalmente fenecido el vínculo**, simplemente habrá de verificarse la respectiva manifestación escrita antes de que trascurren los 30 días previos al de la fecha en que vence el contrato. Luego, si el nexo subordinado, por consagración contractual, termina el primero de mayo, como aquí ocurre, para que no opere la tacita reconducción que consagra la norma citada, es menester que, con exclusión de ese día, se contabilicen por lo menos treinta (30), contados desde aquel en que se cumpla el aviso”.

Así las cosas, cuando se está frente a un contrato fijo, basta con avisar al trabajador con mínimo 30 días de antelación, que el mismo no se va a prorrogar, para que se dé por terminado el vínculo contractual de forma legal, situación que se dio en el caso que se discute por vía de recurso, pues la Caja aviso con más de 30 días de antelación, que los

RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018”

contratos de los señores Velasco y González terminarían el 31 de diciembre de 2016 (folios 26 y 41 respectivamente), luego no puede hablarse de un despido, igual situación se predica del señor Vargas cuya vinculación según las pruebas del expediente, expiro el 31 de marzo del año 2017, razón por la cual no estaba obligada la empleadora a solicitar ante el juez laboral permiso alguno para levantar el presunto fuero sindical pues como se dijo, este proceso es obligatorio para los empleadores cuando se trata de despidos, desmejoramientos o traslados por causas justas previamente calificadas por el juez.

De conformidad con los fallos jurisprudenciales de la corte Suprema de Justicia, en el caso de los trabajadores amparados por fuero sindical vinculados con contratos a término fijo, la terminación de los contratos por expiración del plazo fijo pactado no requiere calificación judicial, en otras palabras, el fuero solo ampara a estos trabajadores durante la vigencia del contrato, así lo estima la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, Magistrado Ponente: Camilo Tarquino Gallego, Radicado 34142 del 25 de marzo de 2009, que al referirse al fuero sindical de trabajadora vinculada con contrato fijo dispuso:

“En efecto, la controversia que se generó a través del presente proceso ordinario laboral, se enfocó a determinar, si el contrato a término fijo que suscribió la actora con la demandada, fue o no prorrogado automáticamente, y de contera si le asiste el derecho al pago de la indemnización por despido injusto, situación que fue la que definió el ad quem, al concluir la improcedencia de dicha petición, en cuanto consideró, que la relación laboral terminó por uno de los modos estipulados legalmente, esto es, por vencimiento del plazo fijo pactado, razonamiento que como ya se dejó precisado, no fue rebatido por el recurrente.

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.

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 periodo 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”. (Negrilla del despacho).

Al respecto, beneficioso resulta traer a colación apartes de otra sentencia, esta vez proferida por la Corte Constitucional, Sentencia C – 016 de 1998, con la ponencia del Magistrado Fabio Morón Díaz, que sobre las prórrogas del contrato a término fijo expresó:

“La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permita la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación” (Subraya el despacho).

Partiendo entonces de la premisa de que los contratos de trabajo a término fijo no pierden su condición de fijos, conforme al artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo anteriormente transcrito, para la terminación de los mismos,

RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018"

basta con que el empleador avise por escrito a la otra parte, con una antelación no inferior a treinta (30) días, que no va a renovarse, es decir, su determinación de no prorrogar el contrato. En el evento en que ninguna de las partes comunique esta determinación, el contrato se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

En este orden de ideas fácil es concluir que si el empleador termina el contrato de manera unilateral antes de la fecha de expiración, o si aun habiéndose renovado automáticamente el empleador termina el contrato sin una justa causa comprobada de aquellas consagradas de forma taxativa en el artículo 62 del C.S. del T., se genera a favor del trabajador el pago de una indemnización, consistente en el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato (art. 64 CST). Pero si el empleador preavisa al trabajador sobre la terminación del contrato a término fijo, con la antelación exigida por la ley, deberá tenerse claro que, en este evento, no se genera el pago de la indemnización de perjuicios

Conforme a nuestra normatividad laboral, la doctrina, la jurisprudencia y reiterados conceptos del Ministerio del trabajo debemos recordar que el fuero sindical es 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.

Recordemos igualmente que están amparados por el fuero sindical: **a)** los fundadores del sindicato, **b)** los trabajadores que ingresaron al sindicato antes de que se llevara a cabo la inscripción de éste en el registro sindical, **c)** los miembros de la junta directiva y de las subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco principales y cinco suplentes, **d)** los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal y un suplente, **e)** dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. También prevé la ley que gozan de la garantía del fuero sindical, en los mismos términos que se vienen de referir, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Vale advertir, así mismo, que el fuero sindical tiene su fundamento en normas de rango constitucional que aplica tanto para trabajadores particulares, trabajadores oficiales y empleados públicos de cualquier orden, ya sea nacional, departamental o territorial.

El contrato de trabajo a término fijo se encuentra dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, así:

"ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990:> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

- 3. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*
- 4. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.*

Ministerio de Trabajo
Dirección Territorial Cauca
Popayán
10/10/2018
El escrito que antecede es fiel copia tomada de
que reposa en este despacho
Funcionario (a)

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea."

RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018"

Siguiendo la letra de la norma transcrita, el legislador ha señalado claramente que este tipo contractual tiene una duración determinada en el tiempo, la cual, no puede superar tres años siendo posible renovarlo de manera indefinida.

Para el caso que hoy nos ocupa se cumplieron cabalmente los lineamientos primero, si se tiene en cuenta que los recurrentes fueron preavisados dentro del término estipulado en el numeral primero (30 días antes del vencimiento) de cada uno de los respectivos contratos.

Respecto de los modos de terminación, debe atenderse a lo dispuesto en el artículo 61 del código citado, modificado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990, el cual reza lo siguiente:

"ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990.>

1. El contrato de trabajo termina:

- i. Por muerte del trabajador;
- j. Por mutuo consentimiento;
- k. Por expiración del plazo fijo pactado;**
 - l. Por terminación de la obra o labor contratada;
 - m. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
 - n. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
 - o. Por sentencia ejecutoriada;
 - p. Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;

Ministerio de Trabajo
Dirección Territorial Cauca
Popayán 10/10/2018
El escrito que antecede es fiel copia tomada del original
que reposa en este despacho
Funcionario (a)


1). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente."

Ahora bien, todos sabemos que para que el contrato de trabajo celebrado a término fijo termine naturalmente, se requiere que converjan dos requisitos: uno, que la parte que no esté interesada en que el contrato se prorrogue, le informe a la otra parte sobre esa decisión, a más tardar 30 días antes de vencerse el plazo de duración acordado, y otra, que dicho plazo expire. Esta forma de terminar el contrato está prevista en la ley, y más concretamente en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5º de la ley 50 de 1990, que dice: **ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.** "1. El contrato de trabajo termina: "(...)", "c. Por expiración del plazo fijo pactado..."

De modo pues, que el contrato de trabajo a término fijo puede finalizar de conformidad con el literal "c" del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se preavisa su no prórroga y expira el plazo pactado.

Hechas las anteriores precisiones, corresponde ahora descender al punto que sirve de título a esta columna: ¿Si al trabajador vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo se le vence el plazo fijo acordado y no está dentro de la voluntad del empleador prorrogar dicho contrato, de lo cual le había informado oportunamente al trabajador, puede este empleador terminar el contrato con base en el modo de terminación comprendido en la causal c) del artículo 61 del C. S. del T., a pesar de que trabajador se encuentre amparado por el fuero sindical?

Pues bien, la respuesta la da la Corte Suprema de Justicia en sentencia reproducida por el Ministerio de Trabajo en su Concepto 117837 del 15 de julio de 2014, en los siguientes términos:

RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018"

"(...) Ahora bien, es sabido entonces que el modo de terminación normal del contrato de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo fijado, empero, la peticionaria solicita concepto respecto del proceder en este caso cuando el trabajador es beneficiario de la garantía de fuero sindical ya explicada anteriormente. Por consiguiente, se precisa citar a la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral al manifestarse sobre el particular.

La Honorable Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, mediante sentencia con radicado 34142 del 25 de marzo de 2009, Magistrado ponente: Camilo Tarquino Gallego, ~~ya indicado en el artículo de la~~ ^{Ministerio de Trabajo} ~~garantía del fuero~~ ^{Popayan 10/10/2016} ~~sindical dentro de un contrato de trabajo a término fijo:~~

El escrito que antecede es fiel copia tomada del original que reposa en este despacho

"En efecto, la controversia que se generó a través del presente proceso ordinario laboral, se enfocó a determinar, si el contrato a término fijo que suscribió la actora con la demandada, fue o no prorrogado automáticamente, y de contera si le asiste el derecho al pago de la indemnización por despido injusto, situación que fue la que definió el ad quem, al concluir la improcedencia de dicha petición, en cuanto consideró, que la relación laboral terminó por uno de los modos estipulados legalmente, esto es, por vencimiento del plazo fijo pactado, razonamiento que como ya se dejó precisado, no fue rebatido por el recurrente".

"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".

"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 apego al pronunciamiento de la Insigne Corte, para el caso de los trabajadores aforados que se encuentren vinculados a término fijo, la terminación de sus contratos por expiración del plazo fijo pactado no se precisa el levantamiento del fuero sindical en proceso especial, como quiera que dichos contratos pueden darse por terminados por parte del empleador al fenecer el respectivo período con el lleno de las formalidades de Ley."

Refirámonos entonces a los argumentos del recurrente señor CRISTIAN AUGUSTO VARGAS, persona que denunció haber sido desmejorado el 30 de diciembre de 2016 sin justa causa, pero paradójicamente también determina haber sido despedido, pero en lo que refiere al desmejoramiento no especifica si la modificación de las condiciones contractuales laborales se encuentra al margen de la ley, bien porque se le incrementa la carga laboral, se reduce su salario, o si el desmejoramiento se suscita por cambio en el lugar de trabajo o en su jornada laboral o afecta su salud, como vemos hace una exposición de presuntas violaciones a sus derechos laborales pero sin ninguna argumentación fáctica ni probatoria. Solo se tiene conocimiento que éste trabajador laboró al servicio de la Caja de Compensación hasta el 31 de marzo del año 2017 cuando se le dio con más de 30 días de antelación, el preaviso de no prórroga de su contrato fijo, hecho que en momento alguno puede considerarse como un desmejoramiento, atendiendo lo reseñado anteriormente. Es de anotar que para la fecha en que argumenta despido y desmejoramiento (20 de febrero de 2017 folios 2,3,4,5) aún estaba laborando según sus propios dichos y el acervo probatorio recaudado.

RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018"

Ministerio de Trabajo
Dirección Territorial Cauca

Popayán, 10/10/2018
El escrito que antecede es fiel copia tomada del original que reposa en este despacho

Funcionario(a)

En lo referente al tema de los fallos impugnados tal como lo reitera el Ad-quo en el escrito de alzada respecto de los fallos jurisprudenciales que desarrollan el principio a la estabilidad laboral que consagra el artículo 53 de la Carta Magna, aplicado a los contratos a término fijo, en los que ha de respetarse la estabilidad cuando el trabajador tiene la certeza y la garantía de que conservará el empleo en la medida que subsista la materia del trabajo y haya cumplido satisfactoriamente sus obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, deba renovar el contrato.

Sobre este aspecto puntual, la Corte Constitucional en Expediente D-1739, Magistrado Ponente FABIO MORON DIAZ, Sentencia de febrero 4 de 1998, donde se decide la demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 45 parcial, 46 y 61 parcial del Código Sustantivo del Trabajo, por considerar que los mismos no garantizaban el principio de la estabilidad en el empleo que consagra, a favor de los trabajadores, el artículo 53 de la Carta Política, y que cuando los contratos de trabajo se hacen a término fijo, en la mayoría de los casos, no son renovados, generando mayor desempleo y atentando contra el derecho al trabajo.

En el reseñado fallo la Alta Corporación estimo: *"El principio de estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido.*

En este punto es procedente remitirse a algunos de los pronunciamientos de esta Corporación, en los que ha señalado que el principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de este tipo de contratos, en efecto ha dicho la Corte:

El principio de estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. **La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo**, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aún cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, más que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo. Por lo tanto, no es cierto, como lo afirma la demandante que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono tiene siempre la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización." (Corte Constitucional, Sentencia C- 588 de 1995, M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell)".

Debate la Corte en la jurisprudencia aludida si: ¿la renovación sucesiva del contrato fijo vulnera el principio de estabilidad laboral y desvirtúa esta clase de relación laboral, adquiriendo entonces características de contrato indefinido, pero despojando al trabajador de las prerrogativas que de él se desprenden?

A dicho cuestionamiento responde la máxima corporación que el principio de estabilidad laboral desarrollado en el artículo 53 de la C.N., se configura en los contratos fijos, cuando confluyen los presupuestos constitutivos el mismo a saber:

"Cuando al trabajador tiene la certidumbre y la garantía de que conservará el empleo, en la medida en que subsista la materia de trabajo y el haya cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, deba renovar el contrato.

RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018"

Lo anterior implica, que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

Popayán, 10/10/2018
El escrito que antecede es fiel copia tomada del original que reposa en este despacho

Dicho principio, ha dicho esta Corporación, implica que "más que las palabras usadas por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, o de la forma que pretendan dar a la misma, importa, a los ojos del juez y por mandato expreso de la Constitución, el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la determinen."

En efecto, si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores".

La Corte aclara que lo anterior no quiere decir que el patrono este obligado a suscribir contratos indefinidos, sino que asegura para el trabajador la certidumbre de que bajo esas circunstancias específicas el empleador debe renovar el contrato en los términos pactados, salvo que las partes decidan cosa distinta.

Así entonces en dicha sentencia se concluyó: "En esta perspectiva, lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 46 demandado, activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual, y si lo hace, será porque existe justa causa para tomar esa decisión, esto es, que la materia de trabajo ya no subsiste, valga decir que las causas que lo originaron desaparecieron, o que el rendimiento del trabajador no fue suficiente para responder a las expectativas de la empresa, pues sólo así se entenderá legítima y justa la decisión.

La renovación sucesiva del contrato a término fijo no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que, al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.

El principio de estabilidad trasciende la simple expectativa de permanecer indefinidamente en un puesto de trabajo; su realización depende, como lo ha señalado la Corte, de la certeza que éste pueda tener de que conservará el empleo siempre que su desempeño sea satisfactorio y subsista la materia de trabajo, no teniendo que estar supeditado a variables diferentes, las cuales darían lugar a un despido injustificado, que como tal acarrea consecuencias para el empleador y el empleado".

La aplicación del principio de estabilidad laboral mencionado en el caso en cuestión es una facultad ajena al Ministerio del Trabajo, por cuanto como autoridad de policía administrativa nos está vedado declarar derechos como el que se debate, no le es facultativo a los Inspectores del Trabajo, zanjar esta clase de controversias, pues decidir si el contrato fijo suscrito entre COMFACAUCA y los recurrentes debió prorrogarse o no en atención al principio de estabilidad laboral, es tarea exclusiva de los jueces laborales a la luz del artículo 486 cuyo texto se permite el despacho transcribir:

"Artículo 486, Modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. Atribuciones y sanciones. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su

RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018”

identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores...” (Negrita del despacho).

Son Funciones de las Inspecciones de Trabajo De conformidad con el artículo 3º de la Ley 1610 de 2013, son funciones principales de las Inspecciones de Trabajo; la función preventiva (1), la coactiva o de policía administrativa (2), la conciliadora (3), la de mejoramiento de la normatividad laboral (4), así como la de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos profesionales y de pensiones (5). 1. Función preventiva Según el numeral 1 del artículo 3º de la Ley 1610 de 2013 la función preventiva “propende porque todas las normas de carácter socio laboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores”. Al respecto de esta facultad resulta conveniente, hacer referencia al artículo 17 del Convenio 81 de 1947 de la OIT que señala²⁴: 1) Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los Inspectores de Trabajo o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin previo aviso, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas. 2) Los Inspectores del Trabajo, tendrán la facultad discrecional de advertir y aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento. La prevención, debe sustentarse en hacer un mayor trabajo de información y sensibilización hacia los actores productivos sobre el cumplimiento de la Ley; en hacer análisis de riesgos para focalizar el trabajo de inspección; en asistir preventivamente y evaluar los diferentes aspectos conjuntamente con trabajadores y empleadores de la empresa; en promover acciones específicas de cumplimiento y mejora en las empresas; en maximizar la actuación de la autoridad para facilitar todos los esfuerzos anteriores; y en impulsar el mayor involucramiento y compromiso de las organizaciones empresariales, sindicatos e instituciones públicas en el proceso de inspección²⁵. La prevención debe concebirse como un proceso que implica: persuadir y asesorar para crear una cultura de cumplimiento de la Ley. Focalizar la inspección hacia actividades económicas y empresas que presentan mayor vulnerabilidad en el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral. ▪ Actuar antes de que ocurran los problemas o puedan reducirse y mitigarse su efecto negativo. ▪ Inducir acciones que fortalezcan la protección de los derechos de los trabajadores y la competitividad de la empresa. ▪ Promover una mayor colaboración entre los sectores. 2. Función coactiva o de Policía Administrativa El artículo 1 de la Ley 1610 de 2013 radica la competencia general de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de ejercer “(...) sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional” y conocer “(...) de los asuntos individuales y colectivos del sector privado y de derecho colectivo del sector público”. Ello es armónico con los artículos 17 y 485 del C.S.T., que establecen la función de vigilancia y control en el Ministerio del Trabajo y las autoridades administrativas del trabajo, con las normas del C.S.T. y demás disposiciones sociales. Concordantemente el numeral 2 del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 establece como función principal de las Inspecciones de Trabajo una función coactiva o de policía administrativa: “2. Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad”. Adicionalmente, el numeral 2 del artículo 486 C.S.T. determina: “Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Es así como los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social son autoridades de policía en el sentido del numeral 2 del artículo 3º de la Ley 1610 de 2013 y el numeral 2 del artículo 486 del C.S.T. Adicionalmente, la jurisprudencia ha distinguido entre “poder de policía”, “función de policía” y “actividad de policía”. Lo anterior, exige al Inspector de Trabajo y Seguridad Social adoptar medidas para la vigilancia y control de las normas del C.S.T. y las demás disposiciones

RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018”

sociales en el sentido de los artículos 17 y 485 del C.S.T. En lo que no están facultados, según el numeral 1 del artículo 486 C.S.T. es “(...) para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores”. Lo cual resulta armónico con el inciso segundo del artículo 486 C.S.T. según el cual “la imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias”. **El Consejo de Estado ha establecido reiteradamente de conformidad con el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T., que la función policiva laboral no supe ni debe suplir la función jurisdiccional, razón por la cual no define “conflictos jurídicos o económicos inter-partes, atribuyendo o negando a cualquiera de los sujetos enfrentados, derechos o prerrogativas” para aplicar “medidas preventivas o sancionadoras ante el evento de su violación”. Todo lo contrario, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social debe actuar con medidas administrativas, preventivas o sancionatorias, según el caso, ante la vulneración de las normas laborales y demás disposiciones sociales, cuyo cumplimiento para la conservación del orden público, le ha sido encomendado por el legislador. Consecuentemente: “La circunstancia de que la policía laboral se halle frente a un quebrantamiento de una norma protectora del trabajo, aun cuando implique menoscabo directo al trabajador, no inhibe el correctivo que sea del caso, por la sola consideración de que la justicia laboral estaría llamada a proveer sobre la satisfacción del interés individual protegido por el derecho”. La policía previene o reprime la violación de la norma objetiva de derecho, sin restituir de modo alguno al sujeto que resulte lesionado por la conducta antijurídica. La función judicial procura la realización del derecho según lo alegado y probado en la respectiva litis, o sea, dentro del marco estricto del conflicto de intereses, donde habrá indudablemente un acto que invoca una pretensión y un demandado que se opone o no se allana. Cuando la policía ejerce su poder, o por mejor decir, se hace presente la función policiva, no dirime o desata la controversia que pueda existir entre sujetos de derecho. Teniendo presente lo anterior, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en ejercicio de la función de policía laboral tienen en todos los casos, y entre otras facultades, las establecidas en los numerales 1 a 3 del artículo 486 del C.S.T. como son: “(...) podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación son de naturaleza administrativa, sin hacer tránsito de cosa juzgada, la segunda profiere condenas o no y sus efectos son de cosa juzgada.**

En lo que Refieren los quejosos frente a las funciones preventiva y conciliadora de los funcionarios administrativos del trabajo que los facultan para intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo, y a la aplicación al caso debatido de lo regulado por el artículo 21 de la Ley 640 de 2001 relativo a la suspensión de la prescripción o de la caducidad por la presentación de la solicitud de conciliación extrajudicial, el despacho considera oportuno advertir que la querella presentada ante la Dirección Territorial del Valle que data de marzo de 2017, no se tramita como una Conciliación Extrajudicial, sino como una querella administrativa cuyo trámite sigue los lineamiento fijados en el artículo 47 del C.P.A.C.A., por ende no sería viable aplicar el los mandatos del artículo 21 de la Ley 640 sobre suspensión de la prescripción, menos aún, afirmar que una vez decidida la querella, se empiece a contar nuevamente el termino de 2 meses a que hace referencia el artículo 118 A, para iniciar las acciones que emanan del fuero sindical.

Es de anotar como lo corroboro el Ad-quo, que los Querellantes reconocen que no es el Ministerio de Trabajo la autoridad competente para ordenar el resarcimiento de los derechos económicos demandados, pero que en virtud de lo dispuesto en el artículo 354 del C.S.T., estamos facultados para imponer sanciones de multa por desconocimiento al derecho de asociación sindical.

Ministerio de Trabajo
Dirección Territorial Cauca
Popayan 10/10/2018
El escrito que antecede es fiel copia tomada del original
que reposa en este despacho
Funcionario (a)


RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018”



Ministerio de Trabajo
Dirección Territorial Cauca

Popayán

90/101/2018

El escrito que antecede es fiel copia tomada del original que reposa en este despacho

Funcionario (a)

El cuanto, a la vulneración del derecho de asociación alegada por los recurrentes, es necesario invocar las voces del “Artículo 354. Subrogado l. 50/90 artículo 39. Protección del derecho de asociación. En los términos del artículo 292 del Código Penal, queda prohibido toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

- a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;
- b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores debido a sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;
- c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;
- d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y
- e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.”

Revisados los eventos que el legislador considera como atentatorios contra del derecho de asociación, en ninguna de las conductas allí descritas puede encuadrarse los actos denunciados por los querellantes que dieron origen a la presenta acción.

Es por ello que en esta alzada no se evidencia afectación alguna de los derechos sindicales con la terminación por vencimiento del término fijado para el caso sub-judice pues los contratos se terminaron por expiración y vencimiento del plazo fijo pactado con los señores Vargas, Velasco y González, pues como se ha reiterado a lo largo del presente acto administrativo, 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, acorde a los fallos jurisprudenciales citados.

Por lo antes expuesto, en la presente alzada se coadyuvan los criterios determinados por el Ad-quo en el sentido de que no debe confundirse o equipararse el Despido de un trabajador de contrato a término fijo con una forma legal determinación del contrato de trabajo por expiración del término de vencimiento. De igual forma se debe recalcar que en la respectiva queja, no se determinó cual fue el desmejoramiento que se causo al trabajador CRISTIAN AUGUSTO VARGAS, como tampoco se aportó prueba o solicitud de practica de alguna para demostrar el desmejoramiento tantas veces enunciado por el señor Vargas, En cuanto a la estabilidad laboral alegada por los recurrentes, no es este Ministerio el encargado de declararla y de hacerlo, estaríamos extralimitando funciones endilgadas por ley a los jueces laborales. Tampoco nos es dable entrar a discutir elementos de juicio determinado por el Juez Laboral del Circuito de Puerto Tejada y el Honorable Tribunal del Cauca al despachar desfavorablemente las pretensiones de los hoy querellantes dentro del proceso Ordinario incoado por los actuales recurrentes y que hacen parte de la sumaria, por tanto, no es viable aceptar ninguno de los argumentos expuestos en el escrito de alzada y por ende, se procederá a confirmar la Resolución 189 de mayo30 de 2018....

RESOLUCION No. 288 DEL 28 DE AGOSTO DEL 2018

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION EN CONTRA DE LA RESOLUCION 189 DEL 30 DE MAYO DE 2018"

DECISION FINAL:

Así las cosas, advierte la Dirección Territorial del Cauca, que el acto recurrido se encuentra conforme al ordenamiento jurídico de donde se deriva la decisión de confirmarlo.

Por lo expuesto este despacho;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO:

CONFIRMAR en todas y cada una de sus partes la Resolución número 189 de mayo 30 de 2018, "Por medio de la cual se archiva la averiguación preliminar No. 0070 del 4 de julio de 2017", adelantado en contra de la **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL CAUCA "COMFACAUCA"** confirmada mediante Resolución 258 del 31 julio de 2018, previa queja instaurada por los señores Cristian Vargas, Edward Velasco y Gustavo Adolfo González, decisiones emanadas de la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos-Conciliación, Atendiendo las razones expuestas en la parte considerativa del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO:

NOTIFICAR a los jurídicamente interesados de conformidad a lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes del C.P.A.C.A. o Ley 1437 de 2011, haciéndoles saber que contra la presente resolución no procede recurso alguno.

ARTICULO TERCERO:

EJECUTORIADO el presente acto administrativo devuélvase en su integridad a la Coordinación de inspección Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos, Conciliación de la Dirección Territorial del Cauca para lo de su competencia.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

OSCAR HERNANDO TORRES LUNA
Director Territorial

Ministerio de Trabajo
Dirección Territorial Cauca
Popayan 70110/2018
El escrito que antecede es fiel copia tomada del original que reposa en este despacho

Funcionario (a)