

TEMA: TERMINACIÓN DE CONTRATO SIN JUSTA CAUSA - “ En este punto, importa recordar que la Alta Corporación tiene adoctrinado que la prohibición de despedir a un trabajador sin justa causa comprobada no es permanente, ni indefinida, sino que solo pervive mientras perdure la negociación colectiva, por lo que esta prerrogativa debe permanecer dentro de un plazo razonable, sin que, los particulares, como tampoco las autoridades administrativas, puedan desconocerlo (sentencia de casación CSJ SL, 16 mar2005, rad. 23843 y SL3366-2021).” / **FUERO CIRCUNSTANCIAL** - “el objetivo de la protección emanada del fuero circunstancial es permitir que los trabajadores ejerzan el derecho constitucional a la negociación colectiva, forzoso resulta concluir que esa garantía pierde sentido cuando las partes no muestran el interés que se requiere en discutir el pliego de peticiones en la instancia del arbitraje”. / **CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO** – “los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento, lo que será decidido dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación del arreglo directo por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato, conflicto que se entiende solucionado mediante la firma de la convención colectiva o del pacto colectivo, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral si fuere el caso.”

TESIS: “Es bajo esas consideraciones, que se da razón a la absolución resuelta por la A quo, en tanto contrario a lo que pretende la activa, en el asunto si bien se demostró que para cuando feneció el vínculo de trabajo el conflicto de carácter colectivo no había llegado a su fin, dejar transcurrir el tiempo contra la voluntad de uno de los antagonistas sin abordar acción alguna, torna en insolubles los conflictos del trabajo, y de permitirse sostener sin límite en el tiempo ese beneficio, da lugar a un abuso de la protección foral que nos atañe en esta oportunidad.” /

MP. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 08/03/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, ocho (8) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral instaurado por ALEXANDER RODRÍGUEZ OROZCO contra la FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO (Radicado 05001-31-05-008-2018-00147-01).

ANTECEDENTES

El demandante inició este juicio para lograr el reintegro al cargo que venía desempeñando para cuando la demandada decidió dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, para lo que se pregonó la protección del fuero circunstancial que otorga el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 10 del Decreto 1373 de 1966, con el correlativo reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir y las costas del proceso.

Como fundamento de tales aspiraciones expresó que se desempeñaba como operario de buses articulados del sistema Metro Medellín, por medio de un contrato de trabajo a término indefinido suscrito a partir del 22 de abril de 2013 con una asignación básica mensual de \$1.014.193. El 13 de enero de 2018 la Fundación demandada le notificó la terminación de su contrato de trabajo sin

que mediara preaviso, momento en el que se encontraba afiliado al Sindicato “sintrasertra” y estaba vigente un conflicto colectivo iniciado desde el 27 de junio de 2017, cuya etapa de arreglo directo finalizó por acta del 31 de julio de 2017 sin arribar a algún acuerdo, por lo que el 14 de agosto de 2017 se elevó ante el Ministerio del Trabajo bajo radicado N° 11473 petición para convocar tribunal de arbitramento para dirimir el conflicto.

La FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO se pronunció en término aceptando la contratación aducida, los extremos temporales y el finiquito sin justa causa presentado sin que para esa data el demandante contara con ninguna protección foral. Adujo que en efecto se presentó un conflicto colectivo que inició el 23 de abril de 2017, pero que el mismo no podía permanecer indefinido en el tiempo, sin que se haya presentado solicitud formal de nombramiento de tribunal de arbitramento porque no hubo votación al respecto dentro de la Asamblea, acudiendo a la figura del abuso del derecho de parte del actor. Como medios de defensa formuló las excepciones de mérito que denominó: Inepta demanda, Inexistencia de la causa invocada, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones y buena fe.

En ese marco procesal, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que profirió el 18 de agosto de 2021 ABSOLVIÓ a la convocada de todas las pretensiones de la demanda y CONDENÓ en costas al actor, fijando las agencias en derecho en la suma de \$908.526.

La activa busca la revocatoria de la decisión ya que insiste en que para la época en que se surtió el despido estaba vigente el conflicto colectivo promovido por el pliego de peticiones iniciado en julio de 2017, habiéndose solicitado de parte del sindicato dado el resultado de la etapa de arreglo directo ante el Ministerio del Trabajo la convocatoria de tribunal de arbitramento en cumplimiento de lo que dispone el artículo 444 del CST, resultando claro a su juicio del dicho del testigo Wilson Durango que esa petición era de conocimiento de la Fundación, la que por demás participó en el laudo sin presentar objeción, irregularidades o impugnación, decisión que finalmente fue confirmada por la Corte Suprema de Justicia al decidir un recurso de anulación dando plena validez a todas las etapas del conflicto.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta sede no se discute por las partes lo relativo a la contratación de trabajo que las unió entre el 22 de abril de 2013 y el 13 de enero de 2018 (Págs. 15-22 Archivo 01), la que feneció por decisión unilateral y sin justa causa de quien fungió como empleador (Pág. 13 Archivo 01), momento para el cual el actor era miembro activo del Sindicato Nacional de Industria de los Trabajadores de Servicios de Transporte y Conexos - Sintrasertra- (Pág. 23 Archivo 01). Tampoco se debate que entre la demandada y la organización sindical se dio inicio a un conflicto colectivo el 07 de julio de 2017 (Pág. 32 Archivo 01), cuya etapa de arreglo directo terminó el 31 de julio de 2017 sin arribar a alguna negociación (Pág. 35 Archivo 01), realizándose una Asamblea Extraordinaria el 13 de agosto de 2017 donde se decide por sus integrantes acudir al tribunal de arbitramento con solicitud al Ministerio del Trabajo (Págs. 37-40 Archivo 01), el que se instaló el 05 de febrero de 2020 previa convocatoria realizada por el Ministerio a través de la Resolución N° 0071 del 05 de enero de 2020, emitiéndose laudo arbitral el 26 de febrero de esa calenda sobre el que se interpuso recurso de anulación resuelto por la H. Corte suprema de Justicia el 25 de noviembre de 2020 (Archivo 20)

De cara a lo anterior y a los argumentos de la alzada, el problema jurídico a resolver por la Sala se somete a determinar si para cuando acaeció el despido el conflicto colectivo estaba en curso, que le permita al actor beneficiarse del derecho al fuero circunstancial, para en consecuencia definir la procedencia del reintegro con el reconocimiento de los emolumentos laborales salariales y prestacionales.

Pues bien, el artículo 433 del CST, subrogado por el 27 del Decreto 2351 de 1965, regula el trámite y los términos de la etapa de arreglo directo del conflicto colectivo de trabajo una vez presentado el pliego de peticiones. El artículo 436

ibídem modificado por el 3° de la Ley 39 de 1985 dispone que si no se llegare a un arreglo directo se dejará constancia en el acta final, copia del documento que habrá de ser entregada al día siguiente en el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. A su turno, el artículo 444 del CST, modificado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, dispone que, concluida la etapa de arreglo directo sin que se hubiere logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento, lo que será decidido dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación del arreglo directo por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato, conflicto que se entiende solucionado mediante la firma de la convención colectiva o del pacto colectivo, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral si fuere el caso.

En este asunto, la presentación del pliego de peticiones se dio el 07 de julio de 2017 (Págs. 32-34 Archivo 01), lo que generó consecuencias inmediatas tales como el inicio de la etapa de arreglo directo y el nacimiento del fuero circunstancial frente a los trabajadores inmersos en ese conflicto, que propende por la protección del derecho de asociación sindical y la estabilidad en el empleo (SL3429-2020). Surtido el trámite previamente descrito y que se encuentra incluido en el Código Sustantivo del Trabajo, se expidió acta de finalización de la etapa de arreglo directo de fecha 31 de julio de 2017 (Pág. 35 Archivo 01) convocando Sintrasertra a Asamblea extraordinaria que se realizó el 13 de agosto de 2017 en la que se decidió por no obtener el número de votos necesarios, acudir a un Tribunal de Arbitramento para definir el asunto colectivo (Págs. 37-40 Archivo 01).

La activa afirma que desde el 14 de agosto de 2017 se remitió la solicitud de Tribunal de Arbitramento al Ministerio del Trabajo; sin embargo lo que puede extraerse de la prueba con la que se cuenta es que bajo el radicado N° 11473 del 15 de agosto de 2017 se envió a la cartera ministerial el Acta de Asamblea y se relacionaron los documentos anexos dentro de los que estaban: Copia del acta de terminación de etapa de arreglo directo, copia del acta de asamblea extraordinaria de afiliados de Sintrasertra realizada el 13 de agosto de 2017 y copia del control de asistencia a la asamblea extraordinaria de afiliados de

sintraserta realizada el 13 de agosto de 2017 (pág. 26 Archivo 01). Aunque con igual fecha se tiene dentro del plenario el escrito con referencia “solicitud Tribunal de Arbitramento”, este no cuenta con constancia de recibido ni se enlistó en el documental sellada por el Ministerio, por lo que mal pudiera entenderse efectivamente entregada esta solicitud para efectos de su trámite. Es verdad que en el Acta de Asamblea quedó consignada la intención de convocar Tribunal de Arbitramento, pero ello no sustituye la solicitud formal, que solo se verifica realizada el 09 de marzo de 2018 según información suministrada por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Despacho (pág. 246 Archivo 01), mismo que para diciembre 28 de 2017 había certificado por solicitud de la parte patronal la ausencia de solicitudes de arbitramento (Pág. 127 Archivo 01), así como lo hizo el Director Territorial el 19 de diciembre del mismo año (Pág. 130 Archivo 01), desplegándose de lo anterior conforme a lo que revelan las probanzas que el Sindicato decidió promover el arbitramento para dejar a su cargo las diferencias que emergieron del pliego de peticiones el 09 de marzo de 2018 y no desde el 14 de agosto de 2017 como lo pretende hacer la parte promotora de la acción, siendo definida la discusión el 26 de febrero de 2020 cuando se emitió el laudo arbitral, el que fue susceptible de anulación el 25 de noviembre de igual anualidad en su artículo 12 de manera total, parcialmente en su artículo 26 y se accedió a la devolución para el pronunciamiento del inciso del artículo 21 del pliego (Archivo 20).

En este punto, importa recordar que la Alta Corporación tiene adoctrinado que la prohibición de despedir a un trabajador sin justa causa comprobada no es permanente, ni indefinida, sino que solo pervive mientras perdure la negociación colectiva, por lo que esta prerrogativa debe permanecer dentro de un plazo razonable, sin que, los particulares, como tampoco las autoridades administrativas, puedan desconocerlo (sentencia de casación CSJ SL, 16 mar 2005, rad. 23843 y SL3366-2021).

Siendo eso así, esa garantía pierde sentido, cuando el proceso se encuentra estancado por un período prolongado, y ese evento se verifica tanto al momento de solicitar la convocatoria del Tribunal de arbitramento, como en la notificación del acto administrativo que lo ordenó, sin que se hubieran utilizado

los mecanismos legales para impulsarlo, siendo obvio que del derecho que les asiste a empresas y sindicatos a la negociación colectiva previa al tribunal de arbitramento no se puede abusar y las partes deben ejercerlo dentro de un límite temporal prudencial, pues es deseo tanto de la comunidad laboral como de la sociedad entera la pronta solución de los conflictos del trabajo (Ver SL4553-2021).

Para el asunto debe decirse que en efecto, para la data en que acaeció el despido - 13 de enero de 2018-, el conflicto colectivo no había finalizado, pues no se había emitido laudo arbitral; sin embargo, bajo las particularidades del presente, mal podría endilgarse a la Fundación empleadora las consecuencias que el despido sin justa causa para las personas con esta prebenda circunstancias dispone la Ley, por las razones que pasan a exponerse:

1) Conforme se adujo sobre la jurisprudencia en este tema puntual, el fuero circunstancial pierde su esencia con la permisión de extenderse indefinidamente y sin justificación por la voluntad de alguna de las partes, evidenciando a partir de la valoración de la conducta de los intervinientes en la disyuntiva, la inactividad del sindicato que se destacó respecto al tiempo que se tomó para convocar el Tribunal de Arbitramento desde el momento de la celebración de la Asamblea Extraordinaria que se suscitó el 13 de agosto de 2017, que como se dijo, solo fue evidenciada la solicitud para el 09 de marzo de 2018, sin que se cuente con probanzas de donde pudiera extraerse que previo a esa fecha se hayan promovido las acciones judiciales o administrativas que le eran propias a la asociación para dar impulso a la resolución del desacuerdo colectivo, ya que aun cuando el testigo Wilson de Jesús Durango como miembro de la Junta Directiva de la agrupación en comento adujo que con la radicación del escrito de Asamblea se adjuntó la debida súplica de la conformación de árbitros, ello tiene la idoneidad suficiente es con la prueba del envío y recibido por la entidad Administrativa que no se verifica en este caso en la forma debida, sin que el solo dicho del deponente con coherencia de lo planteado desde la demanda, resulte satisfactorio para dar mérito a esa afirmación, circunstancia que no permite calificar de razonable el tiempo que se dejó transcurrir, pese a ser el gremio el primordialmente

interesado en finiquitar el conflicto dentro de un plazo prudente (Ver SL6732-2015 y SL6788-2017), por manera que se evidencia un estancamiento del conflicto sin intromisión culposa de la empresa.

2) En esa tardanza y habiendo transcurrido un término razonable, la parte empleadora remitió al Ministerio del Trabajo el 17 de noviembre de 2017 una petición para obtener información del impulso para convocar tribunal de arbitramento de parte de Sintrasertra, en cuyas respuestas que datan de diciembre de 2017 fue avisada la inexistencia de solicitud alguna con ese propósito, por lo que luego de pasados seis meses desde que la etapa de arreglo directo finalizó, generó la certeza sobre la abstención de la organización sindical de dar continuidad al conflicto, sugiriéndose bajo ese actuar, una terminación anormal de la disyuntiva colectiva al no existir, según esa información, por parte de quienes lo promovieron, interés suficiente para concluirla, pese a contar con mecanismos para adelantar, en debida forma, la negociación (Ver SL4142-2019), surgiendo la intención de proseguir con el trámite para definir la controversia de los derechos colectivos solo en marzo de 2018, cuando incluso el actor ya estaba por fuera de la nómina de la demandada desde dos meses atrás.

3) Se presentó una ausencia de comunicación en tiempo a la convocada de la permanencia del conflicto, sin que sea posible entenderse como debidamente enterada la demandada de ese acto con el conocimiento que tuvo de la realización de la Asamblea ese 13 de agosto por haber sido ejecutada en uno los patios donde se prestaba el servicio, ya que además que en voces del testigo Wilson Durango esas comunicaciones por lo general se gestionaban por escrito sin que obre constancia de ello, pudo no aprobarse tal posibilidad en asamblea, por lo que mal podría atribuirse una conducta inadecuada en la empleadora a partir de una incertidumbre para el impulso luego de transcurridos poco más de siete meses de finalizada la etapa de arreglo directo, lo que da paso a concebir bajo un concepto de razonabilidad que esa situación generó en el lado patronal la convicción de estar facultado para impulsar el despido del actor, pues evidenciado el truncamiento del proceso para dirimir el conflicto, se desdibuja la finalidad de la protección que se persigue, que está orientada a proscribir todo acto de retaliación de la empresa

en perjuicio de los miembros del sindicato y de quienes, no siéndolo, pretendieran beneficiarse del resultado del proceso de negociación colectiva, y disuadir al empresario de adoptar medidas orientadas a aminorar la institución sindical, ya que si el objetivo de la protección emanada del fuero circunstancial es permitir que los trabajadores ejerzan el derecho constitucional a la negociación colectiva, forzoso resulta concluir que esa garantía pierde sentido cuando las partes no muestran el interés que se requiere en discutir el pliego de peticiones en la instancia del arbitraje, conducta que a juicio de esta Sala de Decisión Laboral a los ojos del empleador ocurrió, por lo que mal podría señalarse que la determinación del despido tenía como fin primordial el debilitamiento de la organización, atendiendo que la protección sindical es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de sus integrantes y trabajadores beneficiarios (Ver C-381 de 2000, la T-606 de 2017 y la T-338 de 2019), o que esa decisión se constituyó en una represalia por su intervención en la negociación colectiva, siendo que la pasiva procedió con el despido del trabajador una vez pudo constatar el desligue del fuero circunstancial que pudiera ostentar.

4) Con apoyo a los argumentos previos, el actor no ostentaba la calidad de dirigente sindical que lleve al traste la conclusión anteriormente dicha, ni se cuenta con soporte probatorio suficiente de otros trabajadores que hayan sido despedidos con detalle de las circunstancias de tiempo y modo, para definir de manera suficiente la intención del empleador de intervenir en contra de los intereses del movimiento sindical o imponer obstáculos en la negociación,

Es bajo esas consideraciones, que se da razón a la absolución resuelta por la A quo, en tanto contrario a lo que pretende la activa, en el asunto si bien se demostró que para cuando feneció el vínculo de trabajo el conflicto de carácter colectivo no había llegado a su fin, dejar transcurrir el tiempo contra la voluntad de uno de los antagonistas sin abordar acción alguna, torna en insolubles los conflictos del trabajo, y de permitirse sostener sin límite en el tiempo ese beneficio, da lugar a un abuso de la protección foral que nos atañe en esta oportunidad, cuya demora pudiera presentarse como una estrategia en búsqueda de cobijo del fuero circunstancial por largos períodos en razón al

trámite estático de cuenta de la inhabilitación elegida por quienes pudieran considerarse inmunes para ser despedidos, por lo que es el paso del tiempo el que sugiere advertir que el objeto de esta garantía no se cumple lo que da paso a que la sentencia revisada en apelación sea confirmada.

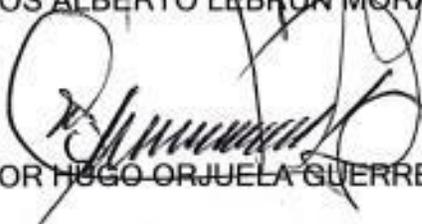
Costas en esta instancia son a cargo del demandante conforme a lo preceptuado en el artículo 365-3 del CGP. Se fijan por agencias en derecho en esta instancia la suma de \$500.000.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, CONFIRMA la sentencia apelada de fecha y procedencia conocidas. Costas en esta instancia son a cargo del demandante, en esta sede se fijan las agencias en derecho en la suma de \$500.000.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA
EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05001310500820180014701
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: ALEXANDER RODRIGUEZ OROZCO
Demandado: FUNDACION PASCUAL BRAVO
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 8/03/2023
Decisión: CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 9/03/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario