



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001-2021-00490-01

Wilson Alexander Castro Bello vs. Cemex Premezclados de Colombia S.A.

Bogotá D. C., veintitrés (23) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación del demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 27 de septiembre de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados y conforme a los términos acordados en la Sala de Decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. **Wilson Alexander Castro Bello** presentó demanda contra la sociedad **Cemex Premezclados de Colombia S.A.**, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, que entre las partes existía un conflicto laboral al momento del despido del demandante, que la demandada le desconoció su fuero circunstancial, en consecuencia, solicita su reintegro al mismo cargo o a otro de igual o superior categoría, junto con el pago de salarios, su aumento convencional, prestaciones sociales, cesantías y sus intereses, vacaciones, aportes a seguridad social, derechos convencionales, indemnizaciones del artículo 64 CST, intereses moratorios por no consignación de cesantías, costas y agencias en derecho (pp. 1-22 pdf 1).

Como fundamento fáctico de lo pretendido manifestó, manifestó en síntesis, que se vinculó con la accionada mediante contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 2 de mayo de 2016, en el cargo de agente de servicio, que en la sociedad accionada existe la organización sindical SINTRAINCEM, con la que está vigente una convención



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

colectiva de trabajo vigente, la que fue depositada en el Ministerio de Trabajo. Asegura que en el acuerdo convencional se fijó el salario para su cargo en \$1.236.900, un auxilio de alimentación y transporte por 340.000 cada uno, primas extralegales de junio, diciembre y vacaciones. Relata que se afilió a la precitada organización sindical el 20 de junio de 2017 y al día siguiente, el 21 de junio de 2017, le fue comunicada la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa, negándose a firmarla, informa que el 27 de agosto de 2019 solicitó su reintegro y el pago de todas las prestaciones dejadas de percibir.

2. La demanda correspondió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, quien por auto del 11 de noviembre de 2021 la admitió y ordenó la notificación y el traslado de rigor (pdf 4). De otra parte, con auto del 7 de julio de 2022 se tuvo por contestada la demanda (pdf 16).

3. Contestación de la demanda. Cemex Premezclados de Colombia S.A. contestó con oposición a las pretensiones, aceptó como ciertos los hechos relativos a la suscripción de un contrato a término indefinido con el actor el 2 de mayo de 2016, para ejercer el cargo de agente de servicio, así como la existencia de la organización sindical denominada SINTRAINCEM y que el 21 de junio de 2017 le terminó el contrato de trabajo sin justa causa al demandante, así como lo referido a que el 27 de agosto de 2019 reclamó su reintegro (pp. 2-28 pdf 13).

Manifiesta que el demandante no tiene derecho al reintegro, ya que al momento de la terminación de su vínculo laboral el 21 de junio de 2017 no estaba amparado por fuero circunstancial, pues sí bien era afiliado a SINTRAICEM, entre aquel sindicato y la compañía no había un conflicto colectivo de trabajo, ya que la organización se limitó a presentar un pliego de peticiones el 14 de septiembre de 2016 y tras la instalación de la etapa de arreglo directo el 27 de septiembre siguiente, no se llegó a ningún acuerdo, pese lo cual el sindicato no tuvo ningún interés en promover las siguientes etapas del conflicto colectivo, con la única finalidad de mantener el fuero circunstancial a sus afiliados de forma irregular y en un claro abuso del derecho.

Señala que debe aplicarse al caso la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, según la cual, la protección del fuero circunstancial no opera en los eventos que no se puso fin al conflicto colectivo de forma normal por falta de interés de la organización sindical, quien se abstuvo de acudir a la huelga o de citar un tribunal de arbitramento,



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

a fin de mantener de forma indefinida el fuero circunstancial. De otra parte, expresa que mediante la Resolución 3394 de 2019 el Ministerio de Trabajo se abstuvo de iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio en su contra, ya que no se acreditó ninguna intención de menoscabar el derecho de asociación sindical de SINTRAICEM, lo que refuerza aún más que dicha organización fue la que se abstuvo deliberadamente de continuar el conflicto colectivo para dar una estabilidad artificiosa a sus miembros.

En su defensa formuló las excepciones de mérito denominadas cobro de lo no debido por inexistencia de obligación y cobro de lo no debido por ausencia de la causa, inexistencia del fuero circunstancial, prescripción, buena fe, compensación y las demás que se declaren de oficio.

4. Sentencia de primera instancia. La titular del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 27 de septiembre de 2023, absolvió a demandada de todas las pretensiones y condenó en costas al demandante.

Fundó su decisión en que no hubo discusión entre las partes sobre la existencia del contrato de trabajo, la afiliación del actor a la organización sindical y la terminación unilateral sin justa causa del vínculo. De otra parte, afirmó que el accionante no estaba amparado por fuero circunstancial, conforme la tesis jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia expresada en las sentencias CSJ SL6732-2015 y CSJ SL3843-2005, que indican que el conflicto colectivo no se puede alargar por un término indefinido, por tanto, si el sindicato presenta pliego de peticiones, pero no continua con las demás etapas, sus afiliados pierden el fuero circunstancial, ya que la finalidad de dicha figura no es la inamovilidad del trabajador indefinidamente, sino solo durante el periodo necesario para culminar el conflicto, dice que aquí transcurrió un prolongado tiempo sin que la organización sindical mostrara interés en continuar las etapas del conflicto, ya que no votó ir a huelga, ni convocó el tribunal de arbitramento, además no se comparte la afirmación del presidente de SINTRAICEM de que esperaron por 3 años a que el Ministerio de Trabajo les contestara una petición de asesoría, ya que el ente ministerial no tiene tal facultad y si se inició el conflicto el sindicato debía asumir la responsabilidad de continuarlo, por ende, niega el fuero reclamado y demás pretensiones de la demanda.

5. Recurso de apelación del demandante. Inconforme con la sentencia de primera instancia, el accionante formuló recurso de apelación, bajo la siguiente sustentación:



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

“doctora presento el recurso de apelación frente a la sentencia que se acaba de pronunciar, debido a que el señor Wilson sí tenía fuero circunstancial. La sentencia SL 937 del 2022, la Corte Suprema de Justicia se pronuncia claramente ahí. El sindicato ha intentado varias veces, como lo está demostrado en el proceso, de llegar a alguna negociación pero la empresa no ha querido negociar, ha tomado represalias contra el sindicato, ya ha dejado sin ni siquiera una Junta Directiva completa, porque a todas las está despidiendo, el mismo presidente del sindicato lo dijo en su confesión. Nótese que el mismo representante de la empresa dice que sí, que se reunieron y que no llegaron a ningún acuerdo en el año 2017, a finales del 2017. El Ministerio de Trabajo llama a la empresa en 3 ocasiones hasta el año 2019 y no se había pronunciado frente a la negociación del sindicato y la empresa. Entonces claramente la sentencia es igual a la que sucedió en ese mismo caso porque el Ministerio de Trabajo intentó, también el sindicato, la que no quiso fue la empresa, si la empresa no quiere negociar y tomar represalias contra los afiliados y lo único que hace es despedir, pues nadie va a presentar pliego peticiones, le toca estarse ahí protegidos con el fuero sindical porque los despiden y terminan con el sindicato, nótese que dejaron solo 6 trabajadores, doctora, señores magistrados y frente a este sí tenía fuero sindical. Que si hubiera presentado la demanda y hubiera sido el fallo anterior al pronunciamiento del Ministerio de Trabajo, entonces ¿no habría entonces fuero sindical?, no es posible, entonces le ruego a los señores magistrados que frente a la sentencia SL937 del 2022, que se pronuncie y revoque esta sentencia y condene a la demandada a pagar costas del proceso. Muchas gracias.”.

6. Alegatos de conclusión de la demandada.

En el término de traslado, la parte demandada solicitó confirmar el fallo apelado, insiste en que posterioridad a la presentación del pliego de peticiones se mantuvieron reuniones sin llegar a ningún acuerdo, aclarando que ello no significa que ejerciera una actuación tendiente a afectar el derecho de asociación sindical, por el contrario, al culminar la etapa de arreglo directo, SINTRAICEM tenía la posibilidad de ejercer las acciones del artículo 444 CST, es decir, acudir a huelga o convocar el Tribunal de Arbitramento para dar continuidad al conflicto, lo que no hizo, evidenciando una actitud pasiva e indiferente, causando la terminación anormal del conflicto por desistimiento del pliego, agrega que el actor quiere beneficiarse de un uso abusivo del derecho, al alegar un conflicto colectivo indefinido y así obtener un fuero circunstancial inexistente.

La Sala no se pronunciará acerca de los alegatos presentados por la parte demandante, porque los radicó de manera extemporánea, al haberse agotado el término legal concedido con tal finalidad.

7. Problema jurídico a resolver. De conformidad con el artículo 66A CPTSS, el problema jurídico que resolverá la Sala es el siguiente: **1)** ¿Se equivocó la jueza a quo al declarar que el demandante no tenía fuero circunstancial al momento de la



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

terminación del vínculo laboral y en consecuencia negar todas las pretensiones de la demanda?

8. Resolución al problema jurídico. De antemano la Sala anuncia que **confirmará** la sentencia apelada.

9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales. Art. 23 Declaración Universal de los Derechos Humanos; Art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Art. 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convenios 87, 98 OIT; Art. 39 Constitución Política de Colombia; Ley 27 de 1976; Art. 25 Decreto 2351 de 1965; Art. 10 Decreto 1373 de 1966; Art. 36 de Decreto 1469 de 1978; Art. 2.2.2.1.9 Decreto 1072 de 2015; Arts. 374, 376, 429 al 436, 444 al 449, 453 al 461 CST; CSJ SL 11 May 2006 Rad 26.726, CSJ SL 20 Abr 2010 Rad 35.636, CSJ SL 10 Jul 2012 Rad 39.453, CSJ SL 13 Feb 2013 Rad 39.609, CSJ SL12995-2017, CSJ SL1401-2019, CSJ SL4142-2019, CSJ SL3429-2020, CSJ SL4018-2020, CSJ SL919-2021, CSJ SL2020-2021, CSJ SL2139-2021, CSJ SL2834-2021, CSJ SL3366-2021, CSJ SL818-2022, CSJ SL2170-2022.

Consideraciones

En el caso bajo estudio, no se controvierte la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 2 de mayo de 2016 al 21 de junio de 2017, el cual finalizó por decisión unilateral y sin justa causa por el empleador, que el actor se afilió del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Industria del Cemento, Concreto, afines y similares SINTRAINCEM el 20 de junio de 2017, así fue aceptado por la entidad accionada y además así se verifica con las pruebas allegadas al expediente (p. 54 pdf 1; pp. 81-84, 103 pdf 13; pdf 22).

Elucidado lo anterior, la Sala aborda el estudio del problema jurídico planteado.

¿Se equivocó la jueza a quo al declarar que el demandante no tenía fuero circunstancial al momento de la terminación del vínculo laboral y en consecuencia, negar todas las pretensiones de la demanda?



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

El artículo 39 Constitucional consagró el derecho fundamental de asociación sindical, entendido como el derecho de los trabajadores y empleador a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Dicho derecho se encuentra reforzado en nuestro ordenamiento jurídico a través del bloque de constitucionalidad, que integra diferentes instrumentos de derecho internacional que de manera expresa reconocen dicho derecho, tales como el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Resulta importante considerar que el Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, adoptado por el Estado Colombiano mediante la Ley 27 de 1976, indica expresamente que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, protección que deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma, a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Atendiendo la relevancia del derecho de asociación sindical, existen diversas disposiciones legales dirigidas a su protección, entre ellas, el fuero circunstancial.

La figura del fuero circunstancial está consagrada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el artículo 10 del Decreto 1373 de 1966, el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978 y el artículo 2.2.2.1.9 del Decreto 1072 de 2015, entendida como la protección de los trabajadores que han presentado al patrono un pliego de peticiones, quienes no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Tal protección busca disuadir al empresario de adoptar represalias contra los trabajadores inmersos en un procedimiento de negociación colectiva, a la vez que garantiza a esto su derecho a la negociación voluntaria libre y emancipada del temor a la pérdida del empleo (CSJ SL818-2022). Lo anterior sin perjuicio la regla jurisprudencial que excluye de esta garantía foral a los trabajadores de dirección



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

confianza y manejo, quienes no pueden ser parte y contraparte al mismo tiempo, ya que al ser representantes del empleador no se benefician del fuero estudiado (CSJ SL 11 May 2006 Rad 26.726, CSJ SL 20 Abr 2010 Rad 35.636, CSJ SL 13 Feb 2013 Rad 39.609), posición que ha sido reafirmada en la Sala de Descongestión de órgano de cierre de nuestra jurisdicción (CSJ SL1401-2019, CSJ SL4018-2020).

Respecto al alcance de esta garantía, la Corte Suprema de Justicia ha mantenido la posición de que la protección se mantiene desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador y hasta cuando el conflicto colectivo se soluciona, ya sea con la firma de la convención o pacto o cuando queda ejecutoriado el laudo arbitral (CSJ SL 20 Oct 2010). De otra parte, la alta Corte ha indicado que el fuero circunstancial protege a los afiliados de la organización sindical que promovió el conflicto colectivo o a los trabajadores no sindicalizados que suscribieron el pliego de peticiones (CSJ SL2020-2021, CSJ SL818-2022, CSJ SL2170-2022), así mismo, en el caso de las organizaciones sindicales, jurisprudencialmente se ha determinado que tal protección se activa siempre y cuando el empleador haya tenido conocimiento de la afiliación del trabajador al sindicato que presentó el pliego de peticiones (CSJ SL 10 Jul 2012 Rad 39.453, CSJ SL12995-2017, CSJ SL2834-2021).

En cuanto a la duración del fuero circunstancial, no han sido pocos los casos en los cuales el litigio versa sobre la posibilidad de proteger a trabajadores de sindicatos que han promovido conflictos colectivos no resueltos a pesar de que ha transcurrido un gran periodo de tiempo.

En dichos casos, la Corte Suprema de Justicia ha establecido que el fuero circunstancial no es indefinido, por tanto, se mantiene hasta que termine el conflicto, ya sea porque finaliza conforme las etapas dispuestas en nuestra legislación, es decir, de forma normal, o por el decaimiento del pliego del conflicto colectivo ante la conducta pasiva e indiferente del sindicato, cuando se acredita que dicha organización no desplegó gestiones para impulsar el trámite administrativo o judicial a fin de compeler al empleador a la negociación del pliego de peticiones. En otras palabras, ha dicho el órgano de cierre de nuestra jurisdicción que la duración del fuero no queda al antojo o al gusto de las partes, ni al capricho de las autoridades del trabajo, pues no opera cuando el conflicto colectivo no nace a la vida jurídica al ser desarrollado por fuera de los términos o los trámites establecidos en la ley (CSJ SL4142-2019, CSJ SL3429-2020, CSJ SL2139-2021, CSJ SL3366-2021).



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

A lo anterior se suma que el artículo 433 CST ha sido interpretado por la Corte Suprema de Justicia en el sentido de que impone obligaciones tanto al sindicato como al empleador, pues el patrono queda obligado a dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir a los representantes de la organización en los plazos señalados en dicha norma, mientras el sindicato asume la carga de todas las gestiones administrativas y judiciales a su alcance para promover el inicio de las conversaciones e impulsar el proceso de negociación (CSJ SL4142-2019, CSJ SL919-2021).

Nuestro ordenamiento jurídico laboral se ha preocupado por fijar las condiciones en las que se debe agotar el conflicto colectivo, para que sea claro para todas las partes involucradas las etapas de manejo de la contraposición de intereses enfrentados durante la negociación, por tanto, no es de recibo que una organización sindical se limite a presentar el pliego de condiciones en procura de un arreglo directo y, agotada tal etapa sin resultados favorables para la organización, se limite a dejar de lado los otros dos instrumentos que legalmente le han sido conferidos para que siga adelante el conflicto en procura de su solución definitiva, a saber, la votación y desarrollo de huelga o la convocatoria del Tribunal de arbitramento, remedios con los que se busca continuar la negociación tras una negociación directa que no pudo resolver el conflicto, tal y como puede establecerse con la lectura de los artículos 374, 376, 429 al 436, 444 al 449, 453 al 461 CST.

Con base en las anteriores directrices y presupuestos normativos y jurisprudenciales, en el presente asunto el demandante aseguró que la terminación de su contrato de trabajo vulneró su fuero circunstancial y que por tanto tiene derecho a las acreencias reclamadas en la demanda.

La juez a quo negó todas las pretensiones, al considerar que el actor no estaba cobijado por el mencionado fuero circunstancial, ya que no se acreditó que la organización sindical hubiera actuado de forma diligente en el uso de los mecanismos legales para continuar y resolver el conflicto colectivo, tras la etapa fallida de arreglo directo.

Inconforme con la decisión el apelante alega que la organización sindical sí intentó negociar varias veces con la demandada, pero que ha sido la empresa la que no lo ha permitido, no solo por medio de los despidos de los afiliados a la organización, sino



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

también porque el Ministerio del Trabajo llamó a la pasiva a negociar y aquella se abstuvo, finalmente, pide la aplicación del precedente esbozado en la sentencia CSJ SL937-2022, señalando que en esa providencia se resolvió un caso similar al presente.

Para determinar si la asiste razón o no al demandante, se debe analizar el caudal probatorio recaudado, para establecer sí el demandante logró acreditar los presupuestos para beneficiarse del fuero circunstancial y sus consecuencias.

Al proceso se allegaron las siguientes documentales

- 1.- Copia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes el 2 de mayo de 2016 (pp. 82-84 pdf 13).
- 2.- Certificación expedida por John Alirio Sotelo Martínez, en su calidad de presidente de la subdirectiva de SINTRAINCEM Bogotá, en la que se hace constar que el demandante se afilió a dicha organización el 20 de junio de 2017, siendo comunicada la mentada afiliación inmediatamente a la empresa, quien al día siguiente le terminó su contrato de trabajo, en un contexto de violaciones de los derechos laborales de los trabajadores de la pasiva (pdf 22).
- 3.- Comunicación enviada por la subdirectiva de SINTRAINCEM Bogotá a la accionada, informando la vinculación del actor a dicha organización sindical, con sello de recibido de 20 de junio de 2017 con logo de la demandada (p. 54 pdf 1).
- 4.- Misiva de 21 de junio de 2017, por la cual la accionada le comunicó al actor la decisión de terminación unilateral y sin justa causa de su contrato de trabajo. Dicha carta contiene la manifestación de haber sido entregada a testigos, ante la negativa del demandante a recibirla, (pp. 81, 99 pdf 13).
- 5.- Copia del pliego de peticiones presentado por SINTRAINCEM a la sociedad accionada, con fecha de recibido de 14 de septiembre de 2016, por el cual la organización manifiesta que presenta pliego de peticiones aprobado por los trabajadores sindicalizados el 11 de septiembre de 2016, para suscribir, en su totalidad, una convención colectiva de trabajo de 51 cláusulas (pp. 74-113 pdf 1).



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

6.- Copia del documento denominado *“propuesta de acta de instalación de las negociaciones del pliego de peticiones hecha por SINTRAINCEM a CEMEX premezclados de Colombia S.A.”*, el que da cuenta de que el 27 de septiembre de 2016 los representantes de la empresa y de la organización sindical se reunieron en el hotel Santa Bárbara Real de Bogotá y procedieron a instalar la etapa de arreglo directo, fijando varios compromisos para el desarrollo de la misma, incluida la metodología, los sitios de discusión, la autorización de permisos sindicales remunerados a los representantes de la organización, entre otros aspectos (pp. 119-121 pdf 13).

7.- Copia de la Resolución 3394 del 30 de agosto de 2019, proferida por la dirección territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, por la cual se **archivó la averiguación preliminar** contra la sociedad accionada, con ocasión de los hechos denunciados por SINTRAINCEM el 21 de febrero de 2017, los que, en síntesis, consistían en la queja de presuntas irregularidades, despido masivo, desmejora en las condiciones laborales, falta de atención de los reclamos, mal uso de la facultad disciplinaria, entre otras muchas, para entorpecer la afiliación al sindicato, así como la negativa de la pasiva a continuar la negociación del pliego de peticiones (pp. 124-139 pdf 13).

En ese acto administrativo, tras reseñar el trámite dado, el ente ministerial señala que se comprobó que la compañía usó su facultad disciplinaria sin distinción entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, que demostró que entre los años 2016 a 2018 desvinculó 369 trabajadores y solo 18 pertenecían al sindicato, esto es, solo el 4,8% de las personas, además, tan únicamente a 2 trabajadores sindicalizados se les terminó el contrato sin justa causa y los demás fueron retirados por justa causa, por reconocimiento de la pensión de vejez, por mutuo acuerdo o porque renunciaron en búsqueda de mejores beneficios, lo que sumado a la falta de medios de prueba de los supuestos actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical conllevaron a desvirtuar la supuesta persecución.

Llama la atención que el Ministerio de Trabajo le señala explícitamente informó al sindicato que tras agotarse la etapa de arreglo directo debe acudir al artículo 444 CST y decidir si convoca a Tribunal de arbitramento o vota la huelga, sin que a la fecha la organización sindical haya ejercido ninguna acción al respecto, asumiendo una conducta totalmente pasiva.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

También se recibió el interrogatorio de John Alirio Sotelo Martínez, quien en su calidad de presidente de SINTRAINCEM manifestó, en lo que interesa al proceso, aceptó que no se adelantaron las etapas posteriores al vencimiento del arreglo directo, justificando esa omisión en que la organización sindical no procedió a ello porque estaban a la espera de la asesoría del Ministerio de Trabajo.

Analizadas una a una y en su conjunto las anteriores pruebas, bajo los principios de la sana crítica y libre formación del convencimiento del juez laboral de que tratan los artículos 60 y 61 CPTSS y 176 CGP, es dable concluir que en el presente asunto no se reúnen los requisitos para declarar al demandante como beneficiario del fuero de circunstancial, como pasa a verse.

En primera medida, si bien se acreditó que el gestor estaba afiliado a SINTRAINCEM desde el 20 de junio de 2017 y que dicho sindicato remitió el 14 de septiembre de 2016 un pliego de peticiones a la sociedad demandada, se advierte que tras la reunión celebrada entre los representantes de la compañía y la organización sindical el 27 de septiembre de 2016, no obra ninguna prueba de que SINTRAINCEM haya hecho uso de las figuras establecidas en la legislación laboral para continuar el conflicto colectivo, tales como la huelga o la convocatoria de un Tribunal de arbitramento, incluso así lo aceptó el representante de la organización sindical, lo que deja ver su falta de interés en continuar el impulso de las negociaciones luego del fracaso de la etapa de arreglo, sin que pueda considerarse como razonable tal descuido o negligencia so pretexto que se estaba a la espera de alguna asesoría del ente ministerial.

En otras palabras, desde la última reunión que celebraron las partes en conflicto colectivo, transcurrieron aproximadamente 9 meses hasta la terminación del contrato de trabajo del demandante, sin que en dicho lapso la organización sindical haya logrado acreditar que ejerció las acciones para continuar el conflicto colectivo, tras agotarse la etapa de arreglo directo, conflicto que no está de más recordar que inició ese sindicato.

Conforme la jurisprudencia de nuestro organismo de cierre citada en precedencia, enseña que en aquellos eventos donde se evidencia el decaimiento del conflicto colectivo por la conducta indiferente del sindicato, no se activa el fuero circunstancial, ya que tal protección no está sujeta al capricho de las partes, como tampoco se puede mantener de forma indefinida en el tiempo, por la sencilla razón que su finalidad es



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

proteger a los trabajadores incursos en el conflicto colectivo, siempre y cuando se adelante tal negociación en los términos y procedimientos establecidos.

Interesa recordar que los artículos 432 y siguientes del CST definen la etapa de arreglo directo, consagrando que el empleador está obligado a recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego y el inicio de las conversaciones no puede diferirse por más de 5 días hábiles desde la presentación del pliego, señalando que la duración máxima de esta etapa será de 20 días calendario, prorrogables por otro periodo igual, plazo que en el caso bajo estudio está ampliamente superado, sin que el sindicato haya logrado demostrar haber proseguido con la votación de huelga o citación del tribunal de arbitramento.

A lo dicho debe agregarse que el Ministerio del trabajo, a través de la Resolución 3394 de 30 de agosto de 2019, descartó la existencia de las presuntas conductas antisindicales desplegadas por la empresa demandada, entre ellas, la falta de voluntad para atender a los negociadores del sindicato en el marco del conflicto colectivo, comportamiento que no fue comprobado por la autoridad administrativa del trabajo y, por el contrario, el ente ministerial señaló a SINTRAINCEM que el sindicato tenía a su cargo la tarea de continuar la negociación colectiva conforme el artículo 444 del CST.

A pesar de que ese acto administrativo data del 30 de agosto de 2019, desde entonces y hasta la fecha en que se profirió la sentencia de primera instancia, esto es, 3 años después, no se demostró que la organización sindical haya ejercido las acciones tendientes a finalizar el conflicto.

En síntesis, lo que se verifica es que, luego de presentar su pliego de condiciones en septiembre de 2016, SINTRAINCEM ha dejado transcurrir más de 7 años sin acudir a las medidas que nuestra legislación laboral le otorga para continuar las negociaciones tras una etapa de arreglo directo fallida.

En consecuencia, ante el más que evidente decaimiento del pliego de condiciones, no es posible activar el fuero circunstancial, tal y como acertadamente lo concluyó la jueza a quo, decisión que no merece reproche alguno, conforme lo considerado.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Por último, el apoderado del demandante en su apelación pide que se aplique el precedente consagrado en la sentencia CSJ SL937-2022, sin que sea posible acceder a tal suplica, toda vez que los hechos fácticos discutidos en ese asunto por la Corte Suprema de Justicia, son distintos a los del caso aquí estudiado.

En efecto, en la citada sentencia el órgano de cierre en nuestra jurisdicción analizó un caso en el cual los demandantes solicitaban la aplicación del fuero circunstancial, bajo el entendido de que eran trabajadores directos de la sociedad demandada en virtud del contrato realidad, a lo cual accedió la Corte Suprema de Justicia y al declararse que sí eran trabajadores de la compañía convocada a juicio, no quedaba duda de que podían beneficiarse del fuero reclamado, ya que se demostró la existencia de un conflicto colectivo entre el empleador y los trabajadores para ese entonces tercerizados y que la pasiva no inició las etapas de arreglo directo porque el Ministerio de Trabajo le señaló que no debía hacerlo frente terceros, entonces, se itera, se consideró inicialmente que los demandantes no eran trabajadores de la empresa.

En cambio, en este asunto no estaba en discusión la existencia del contrato de trabajo entre las partes, aspecto que no fue objeto de controversia, incluso así lo aceptó la entidad demandada y además quedó evidenciado documentalmente, por lo tanto, no había duda de que el conflicto colectivo sí había nacido entre la compañía demandada y el sindicato al cual se afilió el actor, pero fue la negligencia de la organización sindical la que impide declarar el fuero reclamado, aspecto que difiere de los supuestos fácticos discutidos en la sentencia CSJ SL937-2022.

Entonces no fue la ausencia de claridad sobre la existencia del vínculo laboral, sino la falta de diligencia del sindicato en continuar las etapas del conflicto colectivo, lo que lleva a negar las pretensiones de la demanda, conclusión que está acorde con la jurisprudencia de nuestro máximo órgano de cierre en la especialidad laboral y de la seguridad social, acerca de la imposibilidad de extender de manera indefinida en el tiempo el fuero circunstancial, por tanto, el camino a seguir no es otro que confirmar la sentencia apelada.

Así quedan resueltos los temas objeto de la apelación.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Costas. De conformidad con el artículo 365 CGP, se condena en costas a la parte demandante por perder el recurso. Se fijan como agencias en derecho de esta instancia a su cargo la suma \$1.300.000.00

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

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia apelada, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

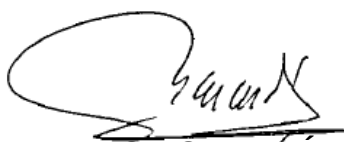
Segundo: Costas a cargo del demandante. Inclúyase como agencias en derecho de esta instancia la suma de \$1.300.000.00.

Tercero: Devolver el expediente digitalizado al juzgado de origen, a través del uso de los medios tecnológicos respectivos. Secretaria proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDWIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado