



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y FALLO CELEBRADA EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE **RUBEN RICARDO RINCÓN PÉREZ** CONTRA **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. – GM COLMOTORES**

MAGISTRADO SUSTANCIADOR: DR. EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS

En Bogotá D.C, a los diecinueve (19) días del mes de agosto del año dos mil quince (2015), siendo la hora señalada en auto anterior para la celebración de la presente **AUDIENCIA**, el Magistrado sustanciador la declaró abierta en asocio de las H. Magistradas con quienes integra la Sala de Decisión.

De conformidad con el artículo 6 de la Ley 1149 de 2007, se graba el audio en medio magnetofónico y se extiende la anterior acta escrita, que es una síntesis de la Providencia.

INTERVINIENTES

Magistrado: Dr. Eduardo Carvajalino Contreras
Magistrada: Dra. Beatriz Eugenia Castro Gómez
Magistrada: Dra. Dolly Amparo Caguasango Villota
Apoderado del Demandante: Pablo Fernando Reina Reina
Apoderado del Demandado: Helmar Edgardo Hernández Huertas
-Se reconoce personería jurídica-

Acto seguido el Tribunal procede en forma oral a dictar la siguiente,

I. OBJETO DE LA AUDIENCIA

Resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de la parte demandada contra la determinación del 30 de julio de 2015 proferida por el Juzgado Veinte (20) Laboral del Circuito de esta ciudad.



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

II. SENTENCIA

DEMANDA: El señor **Ruben Ricardo Rincón Pérez**, a través de apoderado judicial, pretende se condene al reintegro en el mismo o mejor cargo al que se desempeñaba al momento del despido acaecido el 2 de abril de 2013, junto con el pago de salarios, incrementos salariales, indexación y costas del proceso. En respaldo a sus pretensiones refirió los hechos visibles a folio 133 a 134 del expediente.

CONTESTACIÓN: La demandada **General Motors – GM Colmotores S.A.**, aceptó la vinculación laboral a través de contrato a término fijo de 92 días y se opuso a las peticiones del *libelo introductorio* por considerar que el actor no se encontraba amparado por fuero circunstancial, pues si bien mediante acción de tutela se ordenó dar inicio a las negociaciones colectivas con Sintragmcol, lo cierto es que los efectos de la decisión adoptada surtieron a partir del 5 de abril de 2013, fecha de la sentencia inicial, sin que pueda derivarse de la misma efectos retroactivos. Aunado a que actuó bajo la confianza legítima y presunción de legalidad de los actos administrativos expedidos por el Ministerio. Aduce que la causa de desvinculación fue legal, por encontrarse prevista en las cláusulas cuarta y quinta del contrato de trabajo, que señalaban la terminación contractual de presentarse disminución en la producción. **EXCEPCIONES:** propuso como excepciones inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción y compensación, folio 163 a 172.

DECISIÓN: Luego de surtido el debate probatorio, el Juzgado Veinte (20) Laboral del Circuito de esta ciudad en audiencia pública celebrada el 30 de julio de 2015, resolvió **condenar** a la demandada a reintegrar al actor a un cargo de igual o superior categoría al que ocupaba antes de ser despedido y, en las mismas condiciones laborales, junto con los salarios y prestaciones sociales dejadas de cancelar desde el momento del despido y hasta el



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

reintegro, reajustes legales o convencionales e indexación; **condenar** a pagar a favor del accionante y ante la entidad administradora de pensiones a la cual este afiliado, los aportes o cotizaciones para pensión dejados de cancelar desde el despido y hasta cuando se reintegre al cargo (medio magnetofónico fl.260)

RECURSO DE APELACIÓN:

La parte demandada interpuso recurso de apelación en contra del anterior proveído solicitando se revoque en su integridad, por considerar en síntesis que si bien se declaró la ineficacia de la desvinculación por terminación del contrato sin justa causa y, su condición de aforado por fuero circunstancial, lo cierto es que el contrato de trabajo del actor incluía cláusula que establecía la desaparición del vínculo si el incremento de la producción no continuaba, conviniendo las partes en una causa legal de terminación del contrato. Aduce que la empresa en el año 2013 ofreció plan de retiro voluntario que cobijó alrededor de 400 trabajadores, que no fue aceptado por el demandante, pero que demuestra la baja en la producción de la empresa siendo este el fundamento de conceder un retiro voluntario, agrega que el Juzgado basa su decisión en el testimonio de Josué Reyes quien señaló que nunca existió mengua en la producción, pero omitió tener en cuenta que una vez desvinculado el testigo nunca había ingresado a las instalaciones de la empresa, entonces es claro que no tenía conocimiento de los sucesos que rodearon la empresa, razón por la cual, debió estudiarse la declaración de Fernando Rojas Quimbayo quien trabaja en el área de relaciones laborales de General Motors y advirtió que el retiro voluntario se presentó por la reducción en las ventas, el cumulo de vehículos no comercializados y la reducción de un turno entero de trabajo, tal como lo dijo Victoria Eugenia Delgado y el Representante Legal Felipe Álvarez al absolver su interrogatorio de parte, estando probadas las condiciones impuestas en la carta de terminación del contrato de trabajo, sin que sea contradictorio el pago de la indemnización por despido sin justa causa pues ello se efectuó como beneficio extralegal y en consideración a que los hechos no eran atribuibles al trabajador. En segundo lugar, manifiesta su inconformidad en la



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

declaratoria de fuero circunstancial y que es fundamento del reintegro, pues llama la atención que si bien el sindicato SINTRAGMCOL presentó en el mes de marzo de 2012 un pliego de peticiones y que General Motors se negó a negociar el pliego, lo fue de absoluta buena fe y bajo el entendimiento que en ese momento existía también otra organización sindical en la empresa con la que se había celebrado una convención colectiva de trabajo, que estaba vigente y faltaban más de 60 días para la expiración del plazo y proceder a la denuncia, siendo imposible efectuar negociación colectiva en tanto la norma que prescribe la imposibilidad de dos convenciones colectivas en una misma empresa aún se encuentra vigente, argumento aceptado por el Ministerio de Trabajo en Acto Administrativo confirmado en sede de reposición y apelación, debidamente ejecutoriado el 28 de febrero del año 2013; así las cosas, para la calenda de desvinculación del actor la decisión del Ministerio ya se encontraba ejecutoriada, siendo un acto administrativo que goza de presunción de legalidad. Alega que actuando bajo el principio de confianza legítima fue que la empresa entendió que el trabajador no estaba amparado por la garantía del fuero circunstancial y, que independiente de la época en que se radicó la acción de tutela y la notificación de las partes del auto de admisión, la Ley Estatutaria de Administración de Justicia es claro al establecer que los efectos de la tutela se producen desde el fallo y a futuro, salvo modulación. En su criterio, aunque se ordene negociar el pliego de peticiones, ello no es óbice para entender que se retrotraer los efectos de la resolución del Ministerio, que es el único supuesto en el que efectivamente el conflicto colectivo se hubiera encontrado vigente desde el mes de marzo de 2012 y que hubiera impedido a la empresa desvincular al demandante sin justa causa, reitera, porque al momento de la terminación del contrato de trabajo lo que está vigente y obliga a la compañía es la Resolución del Ministerio de Trabajo.

Vista la actuación y como la Sala no advierte causales de nulidad que Invaliden lo actuado, se procede a decidir, previas las siguientes,



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

CONSIDERACIONES

RELACIÓN LABORAL

No fue objeto de controversia el hecho de que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo, vigente entre el 23 de junio de 2010 y el 2 de abril de 2013, en virtud del cual el señor Rubén Ricardo Rincón Pérez desempeñó las labores de Operario Ensamble Final II, devengando como último salario básico mensual la suma de \$1'596.360, hechos que fueron aceptados por la demandada al contestar el *introdutorio* y que se corroboran con las documentales incorporadas a folios 22 y ss., supuestos facticos que no son objeto de reparo en esta segunda instancia.

En igual sentido, se corroboró que en el contrato de trabajo se pactó además de la duración inicial, que dentro de los mismos, debía obtener el ensamble de un determinado número de vehículos, y se estipuló en la cláusula 4ª que *"...Como dentro del término pactado se deben agotar el objeto y materia de este contrato, las partes mutuamente acuerdan no prorrogar el presente contrato, razón por la cual el contrato terminará en la fecha estipulada, quedando así las partes recíprocamente avisadas y notificadas de esta decisión, en los términos del numeral 1º del artículo 3º de la Ley 50 de 1990. No obstante lo anterior, en el evento de que el objeto y materia del contrato no se cumpla dentro del término pactado o se incremente aún más la producción, se ampliará igualmente la vigencia y duración de este contrato equivalente y proporcionalmente con relación al nuevo incremento"* (...) *"Para efectos de la no prorroga, la Empresa no está obligada a prorrogar este contrato cuando haya desaparecido la causa o materia que le dio origen, que fue el incremento de la producción, o cuando el trabajador no cumpla a cabalidad sus funciones, para lo cual se considera suficiente cualquier incumplimiento leve"*.

Tal como lo destaca la parte demandada, fue por lo dispuesto en esta preceptiva contractual que la empresa terminó el nexo laboral al demandante el 2 de abril de 2013 (folio 21).



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

FUERO CIRCUNSTANCIAL

En el *sub examine*, el señor Rubén Ricardo Rincón Pérez implora por el reconocimiento del fuero circunstancial, figura jurídica que fue establecida en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y, que en literalidad prescribió:

“Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones 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”

Así mismo, el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978 advierte:

“La protección a que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso”

Normas en las cuales se fundamenta el fuero circunstancial, mediante el cual, los empleados sindicalizados o no sindicalizados que presentaren pliego de peticiones, no pueden ser despedidos durante el trámite de las etapas del conflicto colectivo, comprendido éste, desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la culminación del conflicto, ya sea por la firma de la convención, del pacto o con el respectivo laudo arbitral debidamente ejecutoriado; y sin que medie justa causa comprobada.

En ese entendido, al presentarse un despido desconociendo tal postulado, el mismo carece de efectos jurídicos y será ineficaz, pues *“El objeto de tal prohibición, que por tal razón se extiende “durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”, es el de procurar la intangibilidad de estos trabajadores con el fin de que no resulten afectados por medidas que puedan tener contenido retaliativo, y así mismo, la de evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto, para impedir que de tal*



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

forma se generen cambios en las mayorías, que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto”¹

Respecto a las diferencias normativas de las figuras jurídicas de fuero sindical y fuero circunstancial, la Corporación de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en sentencia del 2 de octubre de 2007 bajo radicado No. 29822 con ponencia de la H. Magistrada Dra. Isaura Vargas Díaz enseñó:

“2º) A quiénes cobija.

Fuero Circunstancial: a “los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones” que comprende a los “afiliados al sindicato o a los no sindicalizados”. Luego, es patente que esta garantía foral también protege a los trabajadores no sindicalizados que presenten un pliego de peticiones tendientes a la firma de un pacto colectivo. Se impone recordar lo que la Corte en sentencia de 11 de mayo de 2006, radicado 26726, razonó en el sentido de que están excluidos de este fuero los trabajadores que desempeñen cargos de alta dirección o jerarquía dentro de la empresa, con capacidad de compromiso y de representación, dado que no pueden “pretender estar acogido por el pliego de peticiones que la organización sindical presentó, en tanto los intereses empresariales, de los cuales en su calidad de alto directivo lo comprometían, estaban en contraposición con los suyos propios, lo que resulta inadmisibles”.

Fuero Sindical: a los fundadores de un sindicato; los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato; los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente; y a dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales.

4º) Para qué los ampara.

Fuero Circunstancial: Para no ser despedidos sin justa causa, desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere pertinente, o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto colectivo. En el evento en que el empleador considere que un trabajador

¹ CSJ, SL, sentencia del 28 de agosto de 2003, radicación 20155.



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

incurrió en una de justa causa, no es imperativo que acuda previamente ante el juez del trabajo para solicitar el permiso para terminar el contrato de trabajo, la justeza o no se determina posteriormente al fenecimiento de la relación laboral.

Fuero Sindical: Para: (i) no ser despedidos; (ii) ni desmejorados en sus condiciones de trabajo; y (iii) ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.” (Resalta fuera de texto)

En igual sentido lo advirtió en sentencia Rad. 41291 del 1º de marzo de 2011 y, sentencia Rad. 35884 del 2 de marzo de 2010 con ponencia de la H. Magistrada Dra. Elsy Del Pilar Cuello Calderón indicó “una vez acreditada la justa causa para el despido del trabajador, era intrascendente la existencia de un conflicto colectivo, por cuanto la protección especial de la que gozan los trabajadores en esa etapa, esto es, el “fuero circunstancial” no limita la facultad del empleador para terminar los contratos por justa causa.

Sobre el particular, observa la Sala que existe disidencia respecto de la condición de aforado del demandante por la institución del fuero circunstancial, pues aduce la pasiva que al momento de su desvinculación no se encontraban en la etapa de negociación colectiva con el Sindicato de Trabajadores de la Empresa General Motors Colmotores S.A. - SINTRAGMCOL, organización sindical de empresa que fue inscrito ante el Ministerio de Trabajo el 12 de marzo de 2012 (folio 40).

En claro lo anterior, procede la Sala de Decisión a analizar las pruebas aportadas al plenario en los términos de los artículos 60 y 61 del CPT y la SS, a fin de determinar si el actor ostentaba la condición que alega, en especial, copia de misiva bajo referencia notificación terminación del contrato de trabajo por causa legal (fl.21, 179), certificación laboral (fl.22), certificación de afiliación a la organización sindical SINTRAGMCOL (fl.23), documento solicitando la devolución del bono de permanencia y copia de consignación (fl.24 a 28), comprobante de pago de nómina (fl.29 a 31), certificado de existencia y representación legal de la demandada (fl.32 a 39), copia de constancia de depósito de junta directiva, estatutos de fundación, acta de



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

constitución, convenciones y pactos colectivos del Sindicato De Trabajadores de la Empresa General Motors Colmotores S.A. – SINTRAGMCOL (fl.40 a 43), concepto 26238 del 18 de febrero de 2014 emitido por el Ministerio de Trabajo (fl.44 a 47), comunicado sobre inicio de negociación colectiva (fl.48), acta de fundación de SINTRAGMCOL (fl.50 a 54), copia de notificación de creación del sindicato y entrega de pliego de peticiones (fl.55 a 81), copia de acta de inicio – etapa de arreglo directo (fl.82 a 84), copia de acta final – etapa de arreglo directo (fl.85 y 86), constancia de depósito de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la pasiva y SINTRAIME con capítulo especial celebrado con SINTRAGMCOL (fl.87 a 127), copia de memorial radicado ante el Ministerio de Trabajo (fl.173), liquidación de prestaciones sociales (fl.174), contrato de trabajo de duración temporal (fl.175 a 178), copia de Resoluciones No. 0099 del 11 de febrero de 2013, No. 188 de 28 de febrero de esa anualidad y No. 1438 del 12 de septiembre de 2012 (fl.180 a 194), copia de sentencia de tutela STL 1673 – 2013 Rad. 43067 del 22 de mayo de 2013 con ponencia de la H. Magistrada Dra. Elsy Del Pilar Cuello Calderón (fl.241 a 255), interrogatorio de parte absuelto por el demandante y el Doctor Felipe Álvarez Echeverry en su calidad de representante legal de General Motors – COLMOTORES S.A. (CD fl.233) y, testimonios rendidos por Victoria Eugenia Delgado Luna, Fernando Rojas Quimbaya, Josué Daniel Reyes Bello, Pedro Pablo Patiño Rojas, Fredy Aldemar Ramírez Parra y Luis Alejandro Ballén Cortes (medio magnetofónico fl.233), de los cuales se colige, que el Sindicato de Trabajadores de la Empresa General Motors Colmotores S.A. – SINTRAGMCOL presentó pliego de peticiones a la accionada el 12 de marzo de 2012 (folio 49 y 55), respecto del cual la empresa demandada se negó a dar trámite el 13 de marzo de esa anualidad por considerar que al existir convención colectiva de trabajo firmada con SINTRAIME y un pacto colectivo firmado por los trabajadores, que se encuentran vigentes, no es posible legalmente presentar uno nuevo; ante tal situación la organización sindical SINTRAMGCOL presentó queja ante el Ministerio de Trabajo, en virtud del cual se profirió decisión el 12 de septiembre de 2012, en la que absolvió a la empresa demandada por considerar que no incurrió en violación legal alguna al no negociar el pliego de peticiones presentado, en síntesis, la decisión se apoyó en lo reglado por



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

el artículo 433 del C.S.T., que establece el término para presentar la denuncia de la convención vigente en la empresa, y que el mismo no fue presentado en ese periodo (folio 190 a 194). Determinación que fue confirmada a través de las Resoluciones No. 99 del 11 de febrero de 2013 y No. 188 del 28 de febrero de 2013 (folio 180 a 189), que resolvieron los recursos de reposición y apelación, respectivamente.

En virtud de la decisión anterior, la agremiación sindical interpuso acción de tutela el 15 de marzo de 2013 (folio 240), solicitando se ampararan los derechos fundamentales a la asociación sindical, debido proceso y negociación colectiva y, como consecuencia de la anterior declaración se revocara “...la resolución número 001438 de 12 de septiembre de 2012 (...) y ordenar a la empresa GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A., iniciar las conversaciones con el sindicato sobre el pliego de peticiones, en un término no mayor de 48 horas siguientes a la notificación del fallo de tutela”, amparo que culminó con sentencia de primera instancia proferida por el Tribunal Superior de Bogotá Sala Laboral el 5 de abril de 2013, por medio de la cual se accedió a las peticiones y ordenó a la empresa demandada que en el término de 48 horas iniciara las negociaciones en la etapa de arreglo directo por el pliego de peticiones presentado por SINTRAMGCOL el 12 de marzo de 2012, folio 244 a 247.

Decisión precedente que fuere confirmada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en proveído del 22 de mayo de 2013, al señalar que:

“En efecto, el Tribunal fundó su decisión en la jurisprudencia de esta Sala de Casación, en especial en la sentencia de 28 de febrero de 2012, radicado 50795, en la que al resolver un recurso de anulación, se explicó que podían existir en una misma empresa varios sindicatos y cada uno de ellos podía iniciar su propio conflicto colectivo de trabajo, lo que a su vez conlleva la posibilidad de la que están en vigor de varias convenciones colectivas de trabajo, quedando obligado el empleador a negociar los pliegos de peticiones que le presenten oportunamente cada organización sindical, de modo que no aparecen admisibles las razones que se otorgaron para negarse a negociar el pliego de peticiones que se presentó.

Asimismo, es pertinente acotar que los trabajadores pueden afiliarse a diversas organizaciones sindicales, ya que la prohibición que al respecto



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

disponía el artículo 360 del Código Sustantivo de Trabajo, desaparecieron como consecuencia de la declaración de inexequibilidad que sobre dicho precepto profirió la Corte Constitucional en la sentencia C – 797 de 2002 .

(...)

Por ende, la negociación colectiva sí se podía efectuar, sin ningún tipo de dilación por parte de la sociedad accionada, ya que como se evidencia la organización sindical podía presentar pliego de peticiones y así velar por los intereses de los afiliados”

Destaca esta Sala de Decisión la manifestación de la Corporación de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, al advertir que la decisión de iniciar las negociaciones en la etapa de arreglo directo con el sindicato **lleva implícita la declaratoria de nulidad de los pronunciamientos del Ministerio de Trabajo**, por lo que modificó la decisión en el sentido de inaplicar las Resoluciones 001438 del 12 de septiembre de 2012 y 001888 del 28 de febrero de 2013 (folio 254). Por último, se destaca que la Corte Constitucional en la sentencia T – 947 de 2013 declaró la carencia actual de objeto, pues se verificó que el sindicato SINTRAGMCOL ya había suscrito Convención Colectiva de Trabajo el 15 de mayo de 2013.

En ese contexto, del recuento probatorio, evidencia sin lugar a dubitaciones adicionales esta Colegiatura que si bien para la fecha del despido del accionante acaecido el 2 de abril de 2013, habían cobrado ejecutoria las decisiones del Ministerio de Trabajo que absolvió a la empresa de negociar el pliego de peticiones presentado por SINTRAMGCOL, lo cierto que las decisiones posteriores proferidas por vía de tutela, gozan de los efectos de cosa juzgada constitucional y, por lo tanto, perdieron todo efecto legal pese a que el recurrente se oponga a tal situación, pues luce claro de las decisiones, en especial la proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que se ordenó su inaplicación, lo que conlleva la pérdida del efecto jurídico y por lo tanto, se impone concluir que para la fecha del despido existía un conflicto colectivo que genera la existencia de fuero sindical en los términos del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

De esta manera, no se puede avalar que por la breve vigencia de las decisiones proferidas por el Ministerio de Trabajo, la empresa accionada



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

cercenara los derechos del demandante como afiliado al Sindicato SINTRAGMCOL desde el 13 de julio de 2012, como se comprueba del certificado expedido por la agremiación sindical el 6 de marzo de 2014, folio 23; ni puede ser óbice para desechar el derecho al fuero circunstancial que se creó con la presentación del pliego de peticiones y que sólo llegó a su término el 15 de mayo de 2013, fecha en que se suscribió el acuerdo convencional con la empresa demandada.

Visto lo anterior, se reitera, la terminación del nexo contractual ocurrió dentro de la etapa de negociación del pliego de peticiones presentado por el sindicato SINTRAGMCOL, luego, para la Sala resulta ostensible que el demandante al momento de su retiro se encontraba amparado por la garantía doctrinalmente conocida como fuero circunstancial.

Agregando que a partir de la sentencia C – 567 de 2000, se configuró en la legislación colombiana la institución denominada paralelismo sindical, la cual permite la eventualidad de que en una misma empresa, rama de actividad económica o profesión puedan coexistir varias organizaciones sindicales, sentencia que estudio la exequibilidad del numeral 1º del artículo 26 del Decreto 2351 de 1965², que en su literalidad enseñó:

“De esta suerte, la norma acusada resulta, además, contraria a la propia filosofía que informa la Constitución Política de 1991, en cuanto ella, en su artículo 1º a define al Estado Colombiano como social de derecho, en el cual son principios esenciales una organización “democrática, participativa y pluralista, fundada en la dignidad humana”, principios éstos conforme a los cuales ha de interpretarse, también, el artículo 39 de la Carta en cuanto garantiza a los trabajadores a constituir sindicatos, lo cual desde luego ha de entenderse en el sentido de que éstos pueden obedecer a distintas orientaciones ideológicas, cuya existencia se garantiza por la propia Constitución.

En el presente caso, la prohibición a que se refiere el artículo 26 del Decreto 2351 de 1965, como se observa pugna, de manera abierta, con las normas

² “1. En una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base. Si por cualquier motivo llegaren a coexistir subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.”



Tribunal Superior Bogotá Sala Laboral

constitucionales ya mencionadas, por lo que la Corte habrá de declarar su inexequibilidad.

Se observa que no se está desconociendo que la Constitución en el artículo 39 citado y las propias normas del Convenio dejan al legislador nacional la responsabilidad de establecer por medio de la ley, los preceptos que desarrollen la garantía de la libertad sindical, en aspectos tales como el número de trabajadores que se requieren para constituir una organización sindical, el domicilio, estatutos, número de representantes y sus fueros, etc., es decir, en aspectos que permitan la realización plena del derecho de asociación sindical y la efectividad de su ejercicio.”

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Conforme a la carta de despido del 2 de abril de 2013, visible a folio 21, la terminación del vínculo contractual entre las partes obedeció a la decisión unilateral del empleador, quien para el efecto adujo:

“Mediante la presente comunicación, le notificamos la decisión que ha tomado la empresa GM Colmotores S.A., con fundamento en una causa legal, de terminar su contrato de trabajo a partir de la finalización de su jornada laboral del día dos (2) de abril de 2013.

Esta decisión obedece a que como es de su conocimiento, los volúmenes de producción de la planta han sido reducidos notablemente dada la difícil situación del mercado que ha disminuido las ventas de nuestros productos, acumulándose a la fecha más de 12.000 unidades en nuestros inventarios.

Lo anterior conlleva a que el número diario de unidades a ensamblar también fuera reducido desapareciendo de esta forma la causa o materia que le dio origen a su contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en la cláusula cuarta del mismo y a reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Pese a que la anterior decisión legalmente no genera obligación de pagar indemnización alguna por encontrarse plenamente fundamentada en una causa legal expresamente contemplada en su contrato de trabajo, la empresa con el único propósito de no generarle ninguna afectación desde el punto de vista económico y en reconocimiento a los servicios prestados por Usted hasta la fecha, procederá a reconocerle la tarifada en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002”



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

Planteadas así las cosas, es a la demandada a quien le incumbe acreditar que la terminación del vínculo laboral con el actor fue con justa causa, so pena de devenir en injusto con las consecuencias jurídicas que ésta trae, teniendo claridad que General Motors - Colmotores S.A. fundó su decisión en la cláusula cuarta del contrato de trabajo, antes citada.

Sobre el particular, resulta preciso manifestar que la parte demandada aduce que la relación contractual se termina con justa causa con fundamento en una causa legal, no obstante, debe recordarse que una causa legal de terminación no se asimila a una justa causa de despido, conforme lo tiene definido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia³, motivo por el cual no queda acreditada la justa causa invocada que permitiría el despido del demandante en su condición de beneficiario del fuero circunstancial en los términos del artículo 62 del Estatuto Sustantivo Laboral.

Así mismo, en gracia de discusión, se advierte que la empresa General Motors S.A. no logró acreditar la causa aducida en la misiva del 2 de abril de 2013, pues alegando la disminución en la producción laboral y la consecuente carencia de objeto contractual, no existe probanza que certifique dicha descenso en las ventas del mercado que imperativamente determinaran el cese de producción y, como consecuencia, la desvinculación del señor Rubén Rincón Pérez, surgiendo evidentes las trasgresiones alegadas por la activa en su derecho laboral.

Dicho de otro modo, de los testimonios recepcionados a Victoria Eugenia Delgado Luna, Fernando Rojas Quimbaya, Freddy Aldemar Ramírez Parra, Luis Alejandro Ballén Cortez, Pedro Pablo Patiño Rojas, Josué Daniel Reyes Bello y, los interrogatorios de parte absueltos por el demandante y el representante legal de la pasiva, únicamente se deriva las circunstancias netamente laborales que rodearon la vinculación del señor Rubén Rincón Pérez y la existencia del conflicto colectiva. Sumado a lo precedente, llama la atención a este Juez Colegiado la manifestación del señor Fernando Rojas Quimbaya quien funge como Gerente de Relaciones Laborales y, que para la

³ Sentencia 47001 del 15 de abril de 2015 (SL4791-2015).



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

fecha de terminación del contrato del señor Rincón Pérez implemento el plan de retiro voluntario, al contestar *“la empresa elabora una lista de todo el personal del área de mano factura y de producción, elabora una lista de todo el personal que de acuerdo con los nuevos requerimiento o necesidades de producción deben continuar y los que por esta razón deben ser retirados, de tal manera que **es cada jefe [quien] toma la decisión de decir que trabajadores deben continuar y que trabajadores van a ser retirados**, esa lista la pasan a relaciones laborales, nosotros nos encargamos de verificar una serie de temas desde el punto de vista laboral ...”*. Respuesta que de contera establece que la causa aducida no fue la motivación impuesta en la carta del 2 de abril de 2013, como determinación de fenecimiento del nexo contractual, sino la decisión del jefe inmediato a quien finalmente le correspondía concretar quien continuaba prestando sus servicios, independiente que fuera por la eliminación de un turno o la baja en la producción, como lo había señalado la señora Victoria Eugenia Delgado en su condición de Especialista de Relaciones Laborales de la pasiva al rendir testimonio, CD fl. 233.

Finalmente, si bien alegan que la empresa sufrió una grave crisis financiera, nunca se determinó de manera clara y precisa la cantidad en pérdidas o disminución en las ventas, razón por la cual al no acreditarse mediante prueba distinta a las declaraciones, que reflejara el estado económico de la empresa para esa época que permitiera asignar concluir que esa situación se produjo.

Superado lo anterior, juzga conveniente indicar, que esta Sala de Decisión en un proceso ordinario laboral de símiles características con ponencia de la H. Magistrada Dra. Dolly Ampara Caguasango Villota, estableció la ineficacia de la cláusula contractual vista a folio 176 y 177, al tenor de lo estipulado en el artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo que establece *“...no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo...”*, en tanto lo determinado por las partes fue la modificación unilateral de del preaviso fijado en el artículo 46 del C.S.T., lo que configura una clara violación del estatuto sustantivo laboral, aunado a que quebranta el principio legal del artículo 28 de la norma *ejusdem*, que impone la participación del trabajador en las utilidades o beneficios del empleador, pero nunca asumir los riesgos.



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

En consecuencia, resulta imperioso confirmar la sentencia de primera instancia.

COSTAS.

Se confirma la condena en costas impuesta por el A-quo. En esta segunda instancia las costas estarán a cargo de la parte demandada dado el resultado de la alzada. Tásense por Secretaría. Para tal efecto, se fijan como agencias en derecho la suma de \$500.000.

En mérito a lo expuesto **EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTA D.C., SALA LABORAL**, Administrando Justicia en Nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia apelada proferida por el Juzgado 20 Laboral del Circuito de esta ciudad, en audiencia pública celebrada el 30 de julio de 2015, en este proceso ordinario laboral seguido por **RUBEN RICARDO RINCÓN PÉREZ** contra **GENERAL MOTORS - COLMOTORES S.A.**, acorde con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS. Se confirma la condena en costas impuesta por el A-quo. En esta segunda instancia las costas estarán a cargo de la parte demandada dado el resultado de la alzada. Tásense por Secretaría. Para tal efecto, se fijan como agencias en derecho la suma de \$500.000.

El anterior fallo, queda legalmente notificado en ESTRADOS a las partes.

EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS

BEATRIZ EUGENIA CASTRO GÓMEZ

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA