



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación de sentencia
Proceso.	Fuero circunstancial
Radicación Nro. :	66001-31-05-002-2018-00493-01
Demandante:	Rodolfo Antonio Ospina López
Demandado:	Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.
Juzgado de origen:	Segundo Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar:	Fuero circunstancial

Pereira, Risaralda, diecisiete (17) noviembre de dos mil veintiuno (2021)

Acta de discusión No. 180 de 16/11/2021

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira a resolver el recurso de apelación interpuesto por las partes en contienda contra la sentencia proferida el 17 de junio de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira dentro proceso ordinario laboral iniciado por Rodolfo Antonio Ospina López contra de Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Rodolfo Antonio Ospina López presentó demanda en contra de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. con el propósito de que se declare que “existe y está vigente” una relación laboral mediada por contrato de trabajo a término indefinido que inició el 20/05/2014.

A su vez, pretende que se le aplique la convención colectiva suscrita por “*Sintravalores*” con Prosegur de Colombia S.A.

Que al momento del despido realizado el 24/01/2018 se encontraba amparado por el fuero circunstancial, y por ello el despido fue ilegal, dando lugar a su reintegro, debiéndose además pagar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir entre el despido y su reintegro.

Fundamenta sus pretensiones en que: i) prestó sus servicios a Prosegur de Colombia S.A. desde el 24/05/2014 hasta el 24/01/2018 como escolta conductor, con un salario promedio de \$3'803.265 al momento del despido; ii) durante la prestación del servicio recibió uniforme, carnet y armas de propiedad de la demandada, que a su vez pagaba su seguridad social y además de ejecutar sus labores en las instalaciones de Prosegur de Colombia S.A. bajo sus órdenes;

iii) En la entidad demandada existe el sindicato “*sintravalores*” al que está afiliado desde el 15/12/2017, que se comunicó al empleador el 18/12/2017; iv) entre el sindicato “*sintravalores*” y la demandada existe una convención colectiva que aplica a todos los trabajadores de la empresa y que prohíbe contratar personal con otras compañías para el desempeño de las labores propias del objeto social de la compañía.

v) En la entidad demandada existe otro sindicato “*sintraprosegur*” al que esta afiliado desde el 15/12/2017 y comunicado al empleador el 18/12/2017; vi) que “*sintraprosegur*” presentó un pliego de peticiones a la demandada Prosegur S.A., conflicto que persiste en la actualidad, por lo que el demandante no podía ser despedido, al estar amparado por el fuero circunstancial.

La demandada **Prosegur de Colombia S.A.** al contestar la demanda se opuso a todas y cada una de las pretensiones, para lo cual argumentó que ningún contrato de trabajo suscribió con el demandante, pues este fue contratado por Cosmos Ltda. como se desprende de las certificaciones, pagos de nómina y seguridad social. Empresa que tiene un objeto social diferente al de Prosegur de Colombia S.A.

Por otro lado, expuso que los sindicatos existentes en la empresa son todos minoritarios, y que el demandante no pertenecía a ninguno de ellos, pues son sindicatos de empresa y para pertenecer a los mismos es indispensable ser

trabajador de Prosegur Colombia S.A., calidad que no ostenta el demandante, máxime que ninguna constancia existe del pago de cuotas sindicales. Por otro lado, explicó que las convenciones suscritas no amparan a todos los trabajadores, ante la presencia de diversas asociaciones sindicales minoritarias. Además dentro de la empresa existe un pacto colectivo, y los trabajadores que se adhieran a él no podrán beneficiarse de las convenciones colectivas.

Frente al fuero circunstancial explicó que el Ministerio del Trabajo se negó a convocar el tribunal de arbitramento, por lo que devolvió la petición el 21/12/2016 y por ello, el fuero circunstancial desapareció.

Propuso como medios exceptivos *“falta de legitimación en la causa por pasiva”, “de la inexistencia del contrato de trabajo con mi representada”, “inaplicabilidad de la convención colectiva”, “inexistencia de fuero sindical”, “prescripción”,* entre otros.

2. Síntesis de la sentencia apelada

La juzgadora de instancia declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre Rodolfo Antonio Ospina López y la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. desde el 20/05/2014, que fue terminado de forma “ilegal” por la demandada el 24/01/2018.

A su vez declaró que el demandante era beneficiario de la convención colectiva suscrita por *“Sintravalores”* y que al momento de ser despedido estaba cobijado por el fuero circunstancial con ocasión al conflicto colectivo de trabajo iniciado por *“Sintraprosegur”* y la demandada.

En consecuencia, condenó a la demandada a reintegrar al puesto de trabajo al demandante y a pagar los salarios, prestaciones sociales y derecho laborales convencionales y legales durante el tiempo que estuvo desvinculado, y correlativamente autorizó a la demandada a realizar los descuentos por los valores pagados al momento del despido.

Como fundamento para dicha determinación argumentó que a partir de la prueba obrante en el plenario – testimonio que dio cuenta de uniformes con logos de la demandada - se concluía que Cosmos Ltda. actuó como mera intermediaria, pues la verdadera empleadora era Prosegur de Colombia S.A. Concretamente aseguró

que conforme al objeto social de la demandada, no se hace necesario que recurra a terceros para la vigilancia de los valores.

Frente al fuero circunstancial argumentó que se acreditó la afiliación del demandante al sindicato “Sintraprosegur”, que a su vez fue informada a la demandada el 18/12/2017. Igualmente, se acreditó la presentación del pliego de peticiones a la demandada, pues así lo aceptó al contestar la demanda cuando afirmó que el Ministerio del Trabajo se negó a conformar el Tribunal de Arbitramento, sin que se probara la fecha exacta en que ocurrió dicha negativa, máxime porque la demanda se contestó el 17/01/2019; por lo que, cuando se terminó el contrato el conflicto estaba vigente.

Frente a la terminación del vínculo adujo que fue finalizado por la intermediaria Cosmos Ltda., por lo que ninguna validez tendría, y si en gracia de discusión se observara el procedimiento fijado en la convención colectiva de “sintravalores”, sindicato al que sí puede estar afiliado el demandante, pues de conformidad con la sentencia C-797 de 2000 es posible que un trabajador se afilie a varios sindicatos, pero escoger una única convención colectiva que le convenga; por lo que, de la convención de “sintravalores” se advierte que lo despidieron sin realizar el procedimiento allí contenido, en tanto solo hay evidencia de citación a descargos y el acta en la que se dejó constancia que el trabajador se negó a declarar; por lo que, no hay lugar a verificar si se acreditó la justa o injusta causa, en la medida que se incumplió el procedimiento convencional.

3. Síntesis del recurso de apelación de la sentencia

La parte demandada inconforme con la decisión presentó recurso de alzada para lo cual argumentó que el testimonio practicado fue indebidamente analizado porque se contradijo y solo ante la insistencia del apoderado cambió la versión dada, pues el testigo lo que dijo fue que vio a trabajadores portando uniformes pero con los logos de Cosmos Ltda.

Por otro lado, argumentó que el cargo de operador de medios de control como el que realizaba el testigo permitiera que este tuviera acceso a toda la empresa, pues solo se encuentra en su entrada, pendiente del sistema de seguridad y de las personas que ingresan, de ahí que no pudiera estar presente cuando los directivos

de Prosegur dieran instrucciones al demandante; además, tampoco se acreditó que Prosegur impusiera horarios o diera instrucciones.

A su vez, reprochó que no podía confundir el objeto social de la demandada, pues este consiste en el transporte de valores, y no la vigilancia fija y móvil, máxime que no está autorizado para ello. En ese sentido se han pronunciado diversos tribunales del país en los que se ha concluido que el contrato comercial con Cosmos Ltda. es válido, y para ello era posible entregar carnet de identificación y el registro de firmas en un libro.

También refirió que el demandante voluntariamente firmó el contrato con Cosmos Ltda., sin que manifestara inconformidad alguna incluso cuando se terminó el mismo, que a su vez fue por justa causa.

En cuanto al fuero circunstancial reprochó que el mismo no puede ser indefinido y “*Sintraprosegur*” dejó vencer el término del conflicto colectivo y para enero de 2018, ya había pasado 1 año y medio desde la presentación del pliego de peticiones, sin que se evidencie actuación del sindicato para finalizar el conflicto, máxime que ninguna prueba se allegó que diera cuenta que para el día de la terminación del contrato aun estuviera vigente el conflicto colectivo.

4. Alegatos de conclusión

Los presentados coinciden con los temas a tratar en la presente decisión.

CONSIDERACIONES

1. Problema jurídico

De acuerdo con lo anterior, la Sala se plantea los siguientes interrogantes:

1. ¿Existe un contrato de trabajo entre las partes en contienda?
2. En caso de respuesta positiva ¿para el día de la terminación del contrato se encontraba vigente un conflicto colectivo de trabajo que impidiera tal finalización?

2. Solución a los interrogantes planteados

2.1. Fundamento Jurídico

2.1.1. Elementos del contrato de trabajo

Ha de recordarse que los elementos esenciales que se requiere concurren para la configuración del contrato de trabajo, son: la actividad personal del trabajador, esto es, que este la realice por sí mismo, y de manera prolongada; la continua subordinación o dependencia respecto del empleador, que lo faculta para requerirle el cumplimiento de órdenes o instrucciones al empleado y la correlativa obligación de acatarlas; y, un salario en retribución del servicio (art.23 CST).

Estos requisitos los debe acreditar el demandante, de conformidad con el art. 167 del Código General del Proceso, que se aplica por remisión del artículo 145 del C. P. del T. y de la S.S.; carga probatoria que se atenúa con la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S.T. a favor del trabajador, a quien le bastará con probar la prestación personal del servicio para el demandado con el propósito de dar por sentada la existencia del contrato de trabajo, de tal manera que se trasladará la carga probatoria a la parte demandada, quien deberá desvirtuar tal presunción legal¹.

2.1.2. De las relaciones triangulares de trabajo

Del recurso de apelación se infiere que la demandada aduce que tuvo un contrato comercial con un tercero denominado Cosmos Ltda., y que quien aquí pretende obtener la declaración de existencia de contrato de trabajo con Prosegur de Colombia S.A. en realidad era trabajador de la primera.

En ese sentido, el artículo 35 del C.S.T. prescribe que será un simple intermediario y por ende, no empleador, aquel que contrate el servicio de una persona para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono, hoy empleador. Además, caracteriza al simple intermediario como aquel que agrupa o coordina los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utiliza locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para el propio beneficio de este y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

Así, la intermediación laboral corresponde a aquellos eventos en los cuales existe un tercero partícipe que es el beneficiario de la obra o servicios, y frente a quien se busca establecer vínculos de verdadero empleador, por ser este el que ejercía los actos de subordinación.

Al punto es preciso advertir que existen relaciones triangulares de trabajo que se encuentran mediadas por diversas formas de contratación que no implican una intermediación laboral, a menos que la figura jurídica se utilice como un mero marco para encubrir una verdadera relación de trabajo. Así, dichas relaciones triangulares se concretan en Cooperativas de Trabajo Asociado o Empresas de Servicios Temporales.

En cuanto a las primeras, el artículo 3º del Decreto 4588 de 2006 define a las CTA como organizaciones sin ánimo de lucro que asocian a personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y aportan de manera directa su capacidad de trabajo para el desarrollo económico, profesional o intelectual de la misma. Modalidad cooperada de trabajo en la que de ninguna manera el contratante de los servicios ejerce subordinación alguna sobre los gestores, pues estos apenas se dedican a la realización o ejecución de una parte de la cadena productiva del contratante, que este extrae de su esfera interna para entregar a la cooperativa.

Respecto a las segundas, el artículo 77 de la Ley 50/1990 definió a las empresas de servicios temporales como aquellas que contratan con empresas usuarias la prestación de un servicio temporal (labores transitorias, cubrimiento de vacancias, incrementos en la producción) para desarrollar las actividades del giro ordinario de los negocios de la usuaria o no, a través de personal propio de la E.S.T. por lo que estas últimas tienen como objeto principal el suministro de mano de obra a terceros contratantes; últimos, que sí pueden dar órdenes a los trabajadores en misión, pues precisamente están realizando de manera temporal una actividad propia del tercero contratante.

2.1.3. Fundamento fáctico

Aduce el actor, como venero necesario para la prosperidad de la acción de reintegro, que su verdadero empleador fue la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. desde el 20/05/2014, pues prestó sus servicios

personales para dicha sociedad, supuesto fáctico que se demostró con los dichos del compañero de trabajo del demandante Esleivan Isaza Villada que fue conteste, espontáneo e hilado en expresar que debido a que fueron compañeros de trabajo del demandante observó que aquel prestó su servicio personal para la demandada desde el año 2014. Conocimiento que además ostenta por el cargo desempeñado tanto en Prosegur S.A., como presidente del Comité Seccional del Sindicato Sintravalores en Pereira.

Así, describió el testigo que en tanto se desempeña como operador de medios de control, da entrada y salida a todo el personal que ingresa a las instalaciones de Prosegur S.A. e incluso ha entregado las armas con los cuales se presta el servicio. Así, relató que vio al demandante desempeñarse desde el 2014, primero como escolta automotor y luego como conductor de vehículo blindado, actividad que desempeñaba con el uniforme de Prosegur S.A., bajo la misma cuerda adujo que el demandante se encontraba subordinado al jefe o gerente de Prosegur S.A. en la seccional Pereira y en ese sentido veía cuando el jefe publicaba en el patio de las instalaciones el personal que salía a vacaciones, entre ellos, el demandante a quien el testigo en desempeño de su cargo debía requisar antes de salir de la empresa y requerir la entrega del carnet de identificación.

Concretamente relató que el demandante debía contar con toda la indumentaria que lo identificara como personal de Prosegur S.A. e integrar el catálogo de fotografías que se enviaba a los clientes para que pudieran verificar la persona y proceder a entregar o recibir el dinero transportado, para lo cual recibía órdenes del jefe de seguridad.

Agregaron los declarantes que la demandada era quien suministraba la dotación e implementos de trabajo, al igual que los vehículos, las armas de fuego y que el uniforme que contaba con el distintivo de Cosmos Ltda., para luego aducir que era de Prosegur S.A., así como un carnet de vinculación a la demandada, a través del cual se identificaban con los clientes de la sociedad.

Por último, anunció que el arma de dotación (escopeta y revolver) pertenecía a Prosegur S.A. porque había visto los salvo conductos de dichas herramientas.

Frente a Comos Ltda. relató que nunca conoció personal alguno de tal empresa, que sólo tenía conocimiento de la misma por el logo que estaba impreso en las nóminas de pago.

Finalmente, la declaración descrita como se adujo sí ofrece credibilidad a la Sala, sin que el cargo desempeñado por el testigo, esto es, ubicado en la puerta de las instalaciones de Prosegur S.A. permitiendo la entrada y salida del personal, así como requisando al mismo para entrega de carnets y dotación, impiden dar constancia y fe de lo narrado, y se rememora al apelante que en este caso, bastaba que el demandante demostrara la prestación personal del servicio a Prosegur S.A. para que esta última tuviera la imperiosa carga probatoria de evidenciar que el demandante era autónomo y libre en la ejecución de sus actividades, obligación probatorio que incumplió, pues apenas se limitó a aducir que era imposible que el testigo presenciara las órdenes impartidas, cuando era la demandada la que debía dar cuenta de que cuando se emitían instrucciones estas eran cumplidas de manera independiente, esto es, sin ápice de subordinación.

Pero si lo anterior no fuera suficiente, en la siguiente descripción probatoria documental aparece incluso que el motivo de terminación del contrato de trabajo, fue porque Prosegur S.A. dio una orden al demandante que este se negó a cumplir, esto es, en un acto claro de subordinación y ajenidad de independencia en la ejecución de las labores; por lo que, fracasa la apelación en este punto.

En cuanto a **la prueba documental**, obra el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre el demandante y Cosmos Ltda. Firmado el 20/05/2014 para desempeñarse como escolta vehicular (fl. 199, c. 1) y un certificado emitido por Seguridad Cosmos Ltda. el 05/01/2018 en el que deja constancia que el demandante labora para dicha compañía desde el 20/05/2014 y que se desempeña como escolta conductor (fl. 40, c. 1).

Luego, aparecen desprendibles de nómina emitidos por Seguridad Cosmos Ltda. para noviembre y diciembre de 2017 (fl. 41, c. 1), así como la historia laboral proferida por Colpensiones en la que se registran las cotizaciones desde el ciclo mayo de 2014 de manera continua por el patronal Seguridad Cosmos Ltda. (fls. 42 vto. y 43, c. 1).

Seguidamente, obra el *“contrato de colaboración empresarial suscrito entre la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. y Seguridad Cosmos Ltda”* (fl. 190, c.1), en el que se pactó la explotación en conjunto de un negocio para prestar a terceros servicios de transporte de valores con seguridad especializada, por lo que Cosmos Ltda., debía aportar, entre otros, guardas y escoltas y cualquier otro tipo de personal que establezca la normativa vigente para la prestación de los Servicios de Seguridad el cual no tendrá ningún tipo de subordinación con Prosegur.

En ese sentido, aparece el registro de firmas de Prosegur S.A., que cuenta con los sellos identificativos de esta y en el que se dan las instrucciones al personal de la entrega y recibimiento de valores, y dentro del personal blindado aparece el nombre del demandante, así como una fotografía con firma y la antefirma con su nombre (fl. 31 a 38 vto., c. 1).

Luego, milita la citación enviada por Comos Ltda. al demandante para diligencia de descargos respecto a una *“queja del cliente Prosegur S.A. por incumplimiento de una orden directa, negándose a salir a ruta, los días 11 y 15 de enero de 2018, situación que genera graves traumatismos a la operación por operación de quincena”* (fl. 204, c. 1); sin que el demandante rindiera los descargos programados para el día 16/01/2018, porque *“se rehúso a presentar descargos”* (fl. 205, c. 1)

Finalmente, el escrito emitido por Seguridad Cosmos el 24/01/2018, en el que le manifiesta al demandante que se daba por terminado el contrato de trabajo con *“justa causa”* a partir del 24/01/2018 debido a que:

“(…) sin justificación alguna se negó a ejecutar las funciones para las cuales fue contratado negándose a salir a realizar la ruta programada dentro de sus turnos de trabajo. Con este actuar se generan consecuencias que resultan ser graves para SEGURIDAD COMOS LTDA. En primera medida la relación comercial con nuestra Empresa Cliente se pone en riesgo, ya que por dicho actuar recibimos queja de nuestro cliente por no cumplimiento a la ejecución de la oferta mercantil suscrita con el mismo. En segundo lugar, y no menos importante resulta ser el traumatismo que se generó al interior de la operación, puesto que los recorridos y personal asignado para realizar rutas y/o recorridos con el transporte de valores está debidamente organizado, y con su negativa de dar cumplimiento a la orden de ruta impartida para los días 11 y 15 de enero de 2018 la operación no fue óptima en vista de su incumplimiento como trabajador, toda vez que no fue posible el cumplimiento en la

entrega de valores conforme a lo pactado con la Empresa cliente Prosegur” (fl. 206 y 207, c. 1).

Derrotero testimonial y documental que permite evidenciar una tercerización indebida de Comos Ltda. que implicó que obrara como simple intermediaria en la contratación del personal que prestaba servicios a Prosegur Colombia S.A. y por ello, la documental que ata al demandante con Seguridad Comos Ltda. debe ser mirada desde tal perspectiva, esto es, con el ánimo de exteriorizar el vínculo laboral con persona jurídica diferente a Prosegur S.A., pero que por ser meramente formales no cuentan con la fuerza para desvirtuar la realidad develada conforme a las pruebas mencionadas.

Así, ninguna justificación existe para que Prosegur S.A. realice un pretendido pacto comercial en el que su finalidad resulta ser el suministro de personal de Comos Ltda. a Prosegur S.A., para que este pueda brindar seguridad en el transporte de valores, sin que para tales efectos la demandada contratara a una C.T.A. o a una E.S.T., que como se explicó en líneas anteriores son las formas triangulares de contratación de personal válidas en nuestro ordenamiento.

Ahora se advierte que, además de que el suministro de personal lo obtuvo a través de una empresa que no se encuentra conformada bajo la naturaleza anunciada, de haberlo hecho también hubiera infringido la normatividad dispuesta, en la medida que el suministro de personal se realizó para cumplir el objeto social propio de la demandada de manera permanente y no temporal; por ello, no podía entregar a una CTA o cualquier otra empresa, en este caso Comos Ltda., una parte de su cadena de producción, pues precisamente el transporte de valores implica en sí mismo su transporte seguro. No de otra forma, los clientes buscarían tal servicio. Actividad que no se realizó por un corto tiempo (E.S.T.), sino por lo menos, en cuanto al demandante, durante más de 4 años.

En efecto, en el objeto social de la demandada está “...8) *La prestación del servicio de vigilancia fija y escolta asociada al transporte de valores; 9) adquirir, administrar, operar y enajenar equipos electrónicos y/o de comunicación para el transporte y seguridad de que trata el objeto social*” (fl. 22 vto., c. 1) y en el certificado de existencia también aparece como actividad secundaria aquella concerniente a las “*actividades de seguridad privada*” (ibídem); y por su parte Cosmos Ltda. cuenta con el objeto social de “*servicios de vigilancia y seguridad privada en la modalidad*

de vigilancia fija móvil y/o escoltas” (fl. 28 vto., c. 1), es así que el demandante con el servicio prestado a la demandada como escolta vehicular y luego conductor de transporte de valores contribuyó a la ejecución de la actividad comercial que desarrolla Prosegur S.A., razón por la cual Cosmos Ltda., apenas era una simple intermediaria del verdadero empleador como era Prosegur S.A.

De esta manera se devela la intención de la demandada de disfrazar la relación laboral del actor, al celebrar con Seguridad Cosmos Ltda. un contrato comercial para el suministro de seguridad, que es precisamente uno de sus objetos sociales, aduciendo extrañamente que no está en la posibilidad de auto proveerlo.

En este orden de ideas, contrario a lo considerado por la demandada, para esta Sala se acreditó que el verdadero empleador de Rodolfo Antonio Ospina López fue la empresa Prosegur de Colombia S.A., siendo Seguridad Cosmos Ltda. una simple intermediaria.

Al punto se advierte que ninguna mella hace a la conclusión expuesta los argumentos de la apelación tendientes a desacreditar el testimonio rendido por Esleivan Isaza Villada al aducir contradicción en los logos que portaba en el uniforme, ya fueran de Comos Ltda. o de Prosegur S.A., pues los mismos resultan intrascendentes ante la contundencia del suministro de personal pactado por fuera de las normas válidas para ello (C.T.A. o E.S.T.); además, de su utilización para cumplir el objeto social mismo para el que fue creada la demandada esto es, prestar el servicio de transporte seguro de valores, y con ello se evidencia la calidad de intermediaria de Cosmos Ltda. Y verdadera empleadora Prosegur S.A.

Vínculo que se extendió como se desprende de la documental emitida por Seguridad Cosmos Ltda. desde el 20/05/201 hasta el 24/01/2018.

2.2. Fuero circunstancial

2.2.1. Fundamento normativo

El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 determinó que, durante un conflicto colectivo de trabajo, los trabajadores que hubieren presentado el pliego de peticiones **no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada**, desde que

se presente el pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

En ese sentido, el artículo 10 del Decreto 1373 de 1966 extendió dicha protección a los trabajadores afiliados al sindicato, así como a los no sindicalizados que presenten un pliego de peticiones, hasta que se solucione el conflicto colectivo a través de una convención o pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral.

Ahora bien, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que el fuero circunstancial solo acaece en medio de un conflicto colectivo de trabajo para proteger el derecho de asociación sindical y la estabilidad en el empleo, desde la presentación del pliego de peticiones hasta que finaliza el conflicto, a través de una convención o pacto colectivo o la ejecutoria de un laudo arbitral; excepto que durante dicho lapso el trabajador incurra en una justa causa de despido¹.

Además, explicó que resulta imperativo observar estricta y cabalmente los periodos y términos del conflicto; por lo que, cuando se estanca la negociación por un periodo prolongado y pese a contar con los mecanismos legales para finalizar legalmente un conflicto colectivo, como es la declaratoria de huelga o la solicitud de constitución de tribunal de arbitramento, **el sindicato no lo hace**, entonces fenece el amparo legal y por ende, nugatoria se vuelve la protección ante las autoridades².

De manera concreta, especificó la Sala Permanente Laboral de la Corte Suprema de Justicia en diversas decisiones entre ellas la número 24296 del 20/05/2005, SL6732-2015 y SL14088-2016, que aun cuando los términos son estrictos para finalizar el conflicto colectivo, esto es, que una vez fracasado el arreglo directo, los trabajadores cuentan con 10 días para decidir la realización de la huelga o convocar a tribunal de arbitramento, entre otros, y que de ignorarse dichos términos por parte del sindicato se dará por finalizado el conflicto y de contera el fuero circunstancial que nació con él, la citada Corte adujo que debía analizarse cada caso en concreto, pues diversas circunstancias pudieron tener incidencia en que dichos términos no alcanzaran para salvaguardar el derecho de asociación sindical, de forma que los mismos pueden ser extensos en función de las condiciones particulares del conflicto.

¹ Sent. Cas. Lab. SL19638-2017.

² Sent. Cas. Lab. De 20 de mayo de 2005, rad. 24296, reiterada en la Sent. SL19638-2017.

Además, aclaró la citada Sala Permanente en cuanto a las cargas probatorias, que corresponde al trabajador acreditar la existencia del conflicto a partir de la presentación del pliego de peticiones y presentar la negación indefinida de que el mismo no ha finalizado, para trasladar la carga de la prueba al empleador que deberá acreditar que el conflicto finalizó, ya sea por la terminación de la huelga, la ejecutoria del laudo arbitral o la finalización tácita del conflicto con ocasión a la dilación injustificada del sindicato para terminar el mismo.

Ahora bien, en cuanto a los trabajadores amparados por el denominado fuero circunstancial, explicó la aludida Corte que cuando el *“conflicto colectivo se hace a instancias de un sindicato el fuero circunstancial protege a los afiliados al mismo, únicamente”*³, o a los trabajadores no sindicalizados cuando estos hayan presentado el pliego de peticiones⁴; por lo tanto, la protección foral tiene como requisito *sine qua non* que el empleador conozca la calidad de sindicalizado del trabajador.

Así, de antaño lo ha explicado la aludida Corte que en sus palabras adujo *“Para la protección de un despido en un conflicto colectivo, es necesario que se acredite, obviamente con cualquier medio probatorio ordinario, el conocimiento de la empleadora de la afiliación de un trabajador al sindicato que promovió el conflicto. Sólo así esa protección será eficaz”*⁵.

2.2.2. Fundamento fáctico

Obra en el expediente certificación emitida por “Sintravalores” que da cuenta de la afiliación del demandante a dicho sindicato el 15/12/2017 (fl. 80, c. 1). Igualmente, la comunicación realizada el 18/12/2017 a Prosegur de Colombia S.A. informando tal afiliación sindical (fl. 81, c. 1).

A su vez, aparece certificación emitida por “Sintraprosegur” que evidencia la afiliación del demandante a tal sindicato el 15/12/2017 (fl. 84, c. 1), con la respectiva comunicación al empleador (fl. 85, c. 1 y archivo 19, exp. digital).

³ Sent. Cas. Lab. De 10 de julio de 2012, rad. 39453, reiterada en la Sent. SL19638-2017.

⁴ Sent. Cas. Lab. De 28 de febrero de 2007, rad. 29081, reiterada en la Sent. SL19638-2017.

⁵ Sent. Cas. Lab. De 10 de julio de 2012, rad. 39453, reiterada en la Sent. SL12995-2017.

Ahora bien, en cuanto al conflicto colectivo milita la presentación del pliego de peticiones elevado por “Sintraprosegur” el 18/07/2016 (fl. 87 a 100 y 218, c. 1); conflicto del que el demandante pretende derivar el fuero circunstancial.

En el expediente se encuentra diversa documentación sobre el cumplimiento o no de las obligaciones obrero-patronales pactadas pero entre “Sintravalores” y la demandada, esto es, de un sindicato diferente al que se reclama el fuero circunstancial; entre ello, un *“acta de cierre del conflicto colectivo existente entre el sindicato nacional de trabajadores de la compañía transportadora de valores prosegur de colombia s.a. “sintravalores” y la compañía transportadora de valores prosegur de colombia S.A.”* suscrita el 20/10/2015 (fl. 217, c. 1). También aparece la convención colectiva de trabajo pero de “Sintravalores” 2015-2019 (fl. 219, c. 1).

La demandada al contestar el libelo genitor anunció que el Ministerio del Trabajo había negado la solicitud de convocatoria realizada por el sindicato “Sintraprosegur” a conformación de Tribunal de Arbitramento sin especificar la fecha en que aquello había ocurrido; por lo que esta Colegiatura solicitó al Ministerio del Trabajo información al respecto (archivo 7, exp. Digital), que contestó el 27/09/2021 que se recibió una solicitud de convocatoria a tribunal de arbitramento que se encuentra en estudio (archivo 10, exp. Digital).

Puestas de este modo las cosas, para el día 24/01/2018, fecha en que terminó el contrato de trabajo de Rodolfo Antonio Ospina, aun se encontraba vigente el conflicto colectivo de trabajo, de ahí que el demandante en principio se encontraría amparado del fuero circunstancial; sin que ninguna prueba allegara la demandada para demostrar que el conflicto colectivo había terminado con anterioridad al 24/01/2018 como era su carga bajo los términos de la jurisprudencia ya anunciada, y tampoco argumentó en el escrito de defensa que el sindicato hubiera injustificadamente dilatado los términos para que el conflicto no cesara en fecha anterior, pues corresponde a una de las tres formas de terminación del conflicto tal como lo adujo el Tribunal de Cierre en decisión SL14088-2016, máxime que tampoco allegó prueba alguna de la mera afirmación inscrita en la contestación a la demanda de que el conflicto había terminado; por el contrario, a partir de la respuesta allegada por el Ministerio se pudo constatar que el sindicato acudió a una de las dos opciones que tenía, como es solicitar tribunal de arbitramento, sin que interese en este evento el tiempo que ha transcurrido hasta presentar dicha

solicitud, pues la demandada no se dolió de dicho término ni al contestar la demanda ni al elevar el recurso de apelación.

Ahora bien, rememórese que los trabajadores aun cuando se encuentren amparados de un fuero circunstancial pueden ser válidamente despedidos si se acredita la justa causa para finalizar el vínculo de trabajo.

Nótese que la justa causa invocada consistió en el incumplimiento de las obligaciones del demandante en la ejecución de su labor como se consagra en el numeral 6º del artículo 62 del C.S.T., pues se adujo en la carta de llamado a descargos y finalización que Rodolfo Antonio Ospina se negó a realizar la ruta encomendada los días 11 y 15 de enero de 2018, afectando la entrega de valores en una quincena (fl. 204 y 205, c. 1); requerimiento frente al que el demandante no presentó los descargos respectivos con el propósito de ejercer su derecho de defensa; por lo que, en principio se encontraría acreditada la causal justa de despido que enervaría el fuero circunstancial, sino fuera porque el demandante se encuentra amparado por la convención colectiva de trabajo suscrita, esta vez, por el sindicato Sintravalores y Prosegur S.A.

Al punto se advierte que de conformidad con la jurisprudencia los trabajadores pueden afiliarse a varios sindicatos, de ahí que un trabajador beneficiario de una convención colectiva por parte de un sindicato, pueda a su vez gozar de fuero circunstancial que provenga de otra organización sindical a la que también este afiliado, todo ello porque la norma permite la multifiliación sindical y cada sindicato cuenta con la garantía para representar a sus trabajadores en conflictos colectivos (SL1983-2020).

Descendiendo al caso concreto, rememórese que el demandante es beneficiario del fuero circunstancial por parte del sindicato “*Sintraprosegur*”, y que fue despedido con justa causa por parte de la demandada Prosegur S.A., pero a su vez, Rodolfo Antonio Ospina se encuentra afiliado al sindicato “*Sintravalores*”, que tiene vigente una convención colectiva 2015-2019 en la que el artículo 6 establece el procedimiento para la terminación del contrato de trabajo con justa causa (fl. 220, c. 2), advirtiendo en parágrafo 4 del citado artículo que la terminación sin el lleno de los procedimientos y requisitos del artículo 6 quedará sin validez.

En ese sentido, el procedimiento para terminar el contrato con justa causa consiste en el hecho desencadenante de la terminación, en un lapso no mayor a 15 días, el empleador deberá informar a 2 miembros de la comisión de reclamos o 2 miembros de la junta directiva seccional. Dentro de los 4 días hábiles siguientes se realizará reunión para estudiar los hechos con el director, gerente de sucursal, jefe de oficina y su asistente, secretario o jefe de rutas. Si ningún acuerdo se obtiene en la primera reunión, el sindicato solicitará una segunda instancia al comité obrero patronal, que se reunirá dentro de los 4 días siguientes a la primera reunión. Si ningún acuerdo se alcanza, entonces se podrá apelar al Director General de la empresa, quien tomará la decisión.

Convención que fue depositada en tiempo ante el Ministerio del Trabajo el 21/10/2021 (fl. 238, c. 1).

Trámite previo a la terminación que no ocurrió en el presente evento pues el demandante fue llamado a rendir descargos (fl. 205, c. 1) y luego de ello informada la decisión de finalizar el contrato con justa causa (fl. 206 y 207, c. 1), cuando lo correcto según la convención colectiva era que la demandada informara a miembros del sindicato dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia de la causal, sin que tal constancia obre en el expediente. Si bien milita en el expediente documental que da cuenta de la dificultad para nombrar la comisión de reclamos de “Sintravalores”, lo cierto es que la convención habilitó al empleador para informar dicha situación también a los miembros de la junta directiva seccional, que tampoco aparece en el expediente.

En ese sentido, la terminación del contrato con justa causa es inválido a la luz de la convención colectiva 2015-2019 suscrita entre “Sintravalores” y Prosegur S.A., pacto extraconvencional que beneficia al demandante de ahí que se deba confirmar la decisión de primer grado y fracase la apelación en este punto.

Costas en esta instancia ante el fracaso de la apelación de la demandada a favor del demandante ante el fracaso de la apelación de conformidad con el numeral 1 del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

Por lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida el 17 de junio de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira dentro proceso ordinario laboral iniciado por Rodolfo Antonio Ospina López contra de Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.

SEGUNDO. CONDENAR en costas a la demandada y a favor del demandante.

Notifíquese y Cúmplase

Los Integrantes de la sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA
Magistrada Ponente
Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado
SALVA VOTO PARCIALMENTE
Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada
Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucía Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Firma Con Salvamento Parcial De Voto

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez
jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario
2364/12

Código de verificación:
fd8c81436318f8b92ef6d163daa0cca560ecb4373359bd4fb9237702baef3d12
Documento generado en 17/11/2021 07:06:56 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>