



República de Colombia
Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 200013105 **004 2017 00344 01**
DEMANDANTE: JIMMY JAIMES CONTRERAS
DEMANDADO: SODIMAC COLOMBIA SA

Valledupar., tres (3) de mayo de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA

De conformidad con el Decreto 806 de 2020, decide la Sala el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 17 de mayo del 2018.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 19 de febrero del 2013. En consecuencia, se condene a la demandada a reintegrarlo sin solución de continuidad al cargo de asesor de ventas o a otro semejante o de superior categoría al que desempeñaba al momento del despido. A pagarle los salarios, las prestaciones sociales, las vacaciones y los aportes a seguridad social causados desde que fue despedido hasta que se produzca su reintegro. Además, se condene a la demandada apagar las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 19 de febrero de 2013, se vinculó a Sodimac Colombia S.A., para desempeñarse como asesor de ventas en la sección de maderas de la tienda Sodimac – Corona “Home

Center” Valledupar. Adujo que dentro de sus funciones estaban las de asesorar clientes, vender y apoyar a pasar material vendido al área de corte.

Manifestó que entre Sodimac Colombia S.A. y el Sindicato Nacional de Sodimac – Corona SINTRASODIMAC, existe un conflicto colectivo de carácter económico, en razón a la exigencia de desavenencias o desacuerdos frente al pliego de peticiones incoado por el sindicato, el cual no ha terminado dado que el Tribunal de Arbitramento no ha adoptado una decisión.

Señaló que es afiliado a la organización sindical SINTRASODIMAC, SUBDIRECTIVA Cesar, por lo que a la fecha en que fue despedido - 28 de junio de 2017 - gozaba de fuero circunstancial, dado que el conflicto colectivo no se había desatado.

Adujo que la razón del despido, fue una presunta falta en la que supuestamente incurrió al alistar 223 piezas de madera de color negro de medidas 39x5.6 y 12 mm, material que no se encontraba en las notas de pedido 87106 sin contar con la autorización de su jefe inmediato o de la compañía para eso, por presuntamente haber ocultado y permitido el retiro de 223 piezas de madera negra de medidas 39*5.6 y 24 piezas de madera negra de medidas 98*5.6 de laminas MDF de 12 mm, con el fin de que dicha mercancía saliera de las instalaciones de la empresa y se entregara al cliente Jimmy Jaimes Contreras, sin autorización del jefe inmediato. Es decir que presumiblemente se utilizó recursos de la empresa como lo es el transporte a clientes para cargar mercancía que había solicitado como cliente sin facturar el servicio de despacho en la orden de entrega, sin contar con la correspondiente autorización del jefe inmediato.

Refirió que por los anteriores hechos fue llamado a diligencia de descargos celebrada el 15 de junio de 2017 en las instalaciones de la tienda “*Home Center*”, el cual conforme al Reglamento Interno de Trabajo se contempla una doble instancia. Además, que por esos mismos hechos se le inició un proceso disciplinario a Ramiro Oviedo de Aguas, presidente

de Sintrasodimac subdirectiva – Valledupar, quien fue sancionado, condicionada esa decisión al levantamiento del fuero sindical que ostentaba, de donde se evidencia el trato discriminatorio hacia él.

Al dar respuesta a la demanda, la convocada a juicio se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó los relacionados con la existencia del contrato de trabajo a término fijo, sus extremos y que, mediante comunicación de 28 de junio de 2017, le informó al actor su decisión de dar por terminado el contrato con justa causa, aceptó también que Sintrasodimac le presentó un pliego de peticiones el 2 de febrero de 2015, el cual ya finalizó. Además, que cuando la organización sindical presentó el pliego de peticiones, el trabajador no era afiliado a la misma, pues solo lo vino a serlo en agosto del 2016, por lo que no goza del fuero circunstancial que invoca.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito de inexistencia de prescripción, inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin justa causa, pago, compensación, buena fe, inexistencia de fuero circunstancial, inexistencia de requisitos para el reintegro pretendido y mala fe del demandante (f.º 90 a 95).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar mediante fallo de 17 de mayo de 2018, absolvió a las demandadas de las pretensiones elevadas en su contra (f.º 488).

Como sustento de su decisión, señaló que el demandante a la fecha del despido no gozaba del fuero circunstancial alegado, por cuanto no estaba afiliado al sindicato Sintrasodimac cuando este presentó el pliego de peticiones, y menos acreditó hacer parte de la junta directiva de esa organización sindical.

Adujo también que fue demostrado que el actor fue despedido con justa causa y no existe una razón válida para ordenar su reintegro, por lo

que declaró probada la excepción de merito de inexistencia de requisitos para el reintegro pretendido y cobro de lo no debido.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandante interpuso recurso de apelación, para ello, argumentó que las pretensiones de la demanda deben ser concedidas, dado que erró el juzgado al concluir que no tenía fuero circunstancial, debido que en el interrogatorio practicado al representante legal de la demandada este confesó que era afiliado a la organización sindical Sintrasodimac y que el despido se produjo sin haberse agotado el recurso extraordinario de anulación.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código de Procedimiento Laboral, esta Corporación le corresponde verificar si el demandante para el momento del despido se encontraba amparado por fuero circunstancial, en consecuencia, procede su reintegro.

No es materia de debate en esta instancia que: **i)** Jimmy Jaimes Contreras y Sodimac Colombia S.A., suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido el 19 de febrero de 2013; **ii)** el contrato de trabajo terminó por justa causa el 28 de junio de 2017 y **iii)** Sintrasodimac presentó a la demandada pliego de peticiones el 2 de febrero de 2015.

1. Del Fuero Circunstancial.

Sobre la protección del fuero circunstancial, el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 establece que:

“Los trabajadores que hubieren presentado al patrono 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.”

A su vez, el Decreto reglamentario 1469 de 1978, en el artículo 36 señala que *“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 el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.”*

Conforme lo anterior, el fuero circunstancial ampara al trabajador para no ser despedido sin justa causa desde el momento de la presentación del pliego de peticiones hasta la solución del conflicto colectivo mediante la suscripción de una convención o pacto colectivo, o con la ejecutoria del laudo arbitral, o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto colectivo.

Así, en los términos de los preceptos legales referidos, el fuero circunstancial opera en el marco de un conflicto colectivo y tiene lugar desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta que el conflicto se haya solucionado. Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL3344-2020, adoctrinó que:

“Desde un punto de vista teleológico, el fuero circunstancial es la garantía de que gozan los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados a no ser despedidos con ocasión de un procedimiento de negociación colectiva. Su finalidad es la protección de los trabajadores frente a represalias antinsindicales orientadas a lesionar el derecho a la negociación colectiva en el ámbito empresarial. De esta forma, el fuero circunstancial es una medida legal encaminada a hacer real el principio derivado del Convenio n.º 98, según el cual ninguna persona debe ser objeto de discriminación o perjudicada «en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales»

Aunado a lo anterior, se precisa que el fuero de que trata el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, se activa cuando el trabajador es despedido sin existir una justa causa comprobada, en vigencia de un conflicto

colectivo de trabajo, no así cuando el despido tiene sustento en una justa causa. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL242-2022, indicó:

*“Finalmente, aunque el ataque no es muy claro en cuanto al fuero circunstancial, la Sala puede inferir que el reproche efectuado al Tribunal está centrado en el hecho de no haberle otorgado al trabajador dicha garantía foral. En ese horizonte, **la Sala precisa que el sentenciador de alzada tampoco se equivocó al negarle al demandante el reintegro a la luz del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, puesto que dicho fuero tiene cabida cuando el trabajador es despedido sin justa causa, mientras que está vigente un conflicto colectivo en la empresa, que no es el caso bajo estudio, pues como se vio al analizar el primer ataque, el señor Héctor Villegas Castro, fue desvinculado mediando una justa causa, de ahí que no tenía derecho al fuero circunstancial reclamado**”.* (Negrilla y Subraya por la Sala).

En esa misma línea de pensamiento, se verifica también la CSJ SL9393-2014, reiterada en CSJ SL5312-2021, al adoctrinar:

*“(…) La decisión del juez que resuelva el litigio **sobre el particular deberá dirimir si existe la justa causa comprobada, pues en tal evento la decisión de despido del empleador se tendrá por legítima y por tanto, con el efecto de terminar el contrato. De lo contrario, deberá declarar la violación de la prohibición prevista en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, con las consecuencias que ya se han señalado**, las que, por lo demás, son las mismas que se presentan en otros casos en los que la ley, no la convención colectiva u otra disposición laboral, prohíbe expresamente el despido, como sucede en la protección especial durante el embarazo cuando la trabajadora está disfrutando de los descansos remunerados que por su estado le otorga la ley o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto (art. 241 C.S.T. modificado por art. 8º. Decreto 13 de 1967), o en el caso de los despidos colectivos declarados como tales por no contar con la autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Art. 67 Ley 50 de 1990)”.* (Negrilla y Subraya por la Sala).

2. Del Caso Concreto

Al amparo de las anteriores reflexiones legales y jurisprudenciales, dado que Sodimac Colombia S.A. despidió a Jimmy Jaimes Contreras con fundamento en una justa causa legal, hecho declarado por el *A quo* y no objeto de reparos en el recurso de apelación, para la Sala no queda otro camino que confirmar la decisión de primera instancia, como quiera que el fuero circunstancial contenido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, se activa únicamente cuando en vigencia de un conflicto colectivo el

trabajador le es finiquitado el vínculo sin causa, que se itera no es nuestro caso, aun cuando existiera un conflicto colectivo de trabajo - 2 de febrero de 2015 al 6 de julio del 2017¹ - pues incólume está la terminación del contrato con justa causa conforme a los numerales 2, 4 y 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1951. Situación que además fue presumida como cierta, dada la inasistencia del actor a la audiencia de conciliación celebrada el 17 de abril de 2018 (fº 174) y a la audiencia de trámite de 3 de mayo de 2018, en donde se le practicaría el interrogatorio de parte (fº 844).

Bajo ese prisma, no es procedente declarar ineficaz el despido con el consecuente reintegro pretendido por el actor, razón por la que se confirma la sentencia acusada.

No se causan costas en esta instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 17 de mayo de 2018.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia al no haberse causado.

TERCERO: Una vez ejecutoriada esta sentencia, devuélvase al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

¹ Fecha en que se desfijó el edicto mediante el cual se notificó la sentencia de anulación de Laudo Arbitral del 31 de mayo de 2017. Rad: 11001220500020167622301 (fl 491).

Intervinieron los Magistrados,



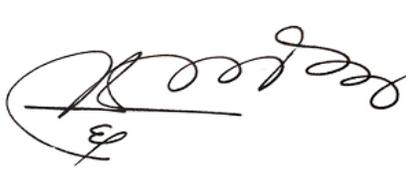
HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado



JHON RUSSEER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado