

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Rama Judicial del Poder Público
JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D. C., veintiuno (21) de agosto de dos mil veinte

(2020)

Referencia: Tutela 2ª Instancia
EXPEDIENTE: No. 2020-00262
ACCIONANTE: ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA VENTAS Y SERVICIOS S.A. - ASOVENSER, en representación de LEIDY YOHANA LUENGAS TARAZONA, MARIA FERNANDA SUÁREZ GONZÁLEZ, JUAN CAMILO VAREÑO RAMÍREZ, YESICA PAOLA MINDIOLA MENDOZA, LUIS ALBERTO GIRALDO MENA, JOHANNA MARISELA RODRIGUEZ ROJAS y JUDY ALEJANDRA MORENO BELLO.
ACCIONADA: VENTAS Y SERVICIOS S.A.
VINCULADO: MINISTERIO DE TRABAJO

I.- ASUNTO:

Procede el despacho a proferir el FALLO que en derecho corresponda para finiquitar el trámite de la **IMPUGNACIÓN DE TUTELA** de la referencia.

II.- ACCIONANTE:

Se trata de **LEIDY YOHANA LUENGAS TARAZONA, MARIA FERNANDA SUÁREZ GONZÁLEZ, JUAN CAMILO VAREÑO RAMÍREZ, YESICA PAOLA MINDIOLA MENDOZA, LUIS ALBERTO GIRALDO MENA, JOHANNA MARISELA RODRIGUEZ ROJAS y JUDY ALEJANDRA MORENO BELLO**, mayores de edad, quienes actúan representados por la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA VENTAS Y SERVICIOS S.A. -ASOVENSER**.

III.- ACCIONADA:

Se dirige contra **VENTAS Y SERVICIOS S.A. VINCULADO: MINISTERIO DE TRABAJO**

IV.- DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VULNERADOS:

Los petentes citan los derechos al **TRABAJO, DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, ASOCIACION SINDICAL** y refiere el de **PETICION**.

V.- OMISION ENDILGADA A LA ACCIONADA:

Arguyen los accionantes que el 30 de mayo de 2019 se fundó el Sindicato ASOVENSER, con 26 trabajadores de la sociedad accionada, el que fuera registrado ante el Ministerio de Trabajo el 31 de mayo de la misma

anualidad, data en la cual fue informada VENTAS Y SERVICIOS S.A. sobre su existencia.

Sostienen que al 3 de enero de 2020 ASOVENSER había afiliado a su organización sindical 26 fundadores y 105 afiliados, contando al 13 de abril de 2020 con 72 asociados registrados.

Afirman que el 2 de septiembre de 2019 se instaló la etapa de arreglo directo entre el sindicato ASOVENSER y la accionada, estableciéndose como fecha para su desarrollo los días 2, 10, 13, 19 y 20 de septiembre de 2019, éste último día en el que se cerró la mesa de negociación, empero, el Ministerio de Trabajo el 20 de enero de 2020 les ordenó volver a realizar el periodo de negociación, el que tuvo lugar el 30 del mismo mes y año.

Aducen que el 27 de febrero de 2020 VENTAS Y SERVICIOS S.A. le informó al sindicato el lugar de la reunión para la negociación para el 28 del mismo mes y año, desconociendo lo ordenado por el Ministerio de Trabajo quien señaló que debía completarse el periodo mínimo de 20 días de negociación directa conforme lo dispone el art. 434 del C.S.T.

Refieren que el 28 de febrero de 2020 mientras realizaban la reunión ante el Ministerio de Trabajo la accionada despidió a cuatro empleados miembros del sindicato, argumentando para ello incumplimiento de metas en los meses de noviembre, diciembre de 2019 y enero de 2020, sin tener en cuenta diversos aspectos, como la situación de orden público en esos días y con procesos disciplinarios en los cuales no hubo presencia de los delegados del Sindicato.

Dicen que la accionante JUDY ALEJANDRA MORENO BELLO fue despedida, quien es miembro del comité de reclamaciones y adicionalmente formaba parte como suplente del comité negociador, por lo que estaba cubierta por fuero circunstancial, además, de fuero especial consagrado en el art. 406 del C.S.T.

Manifiestan que por lo anterior se denota que la accionada no tiene la intención de negociar el pliego de peticiones, menos de cumplir con lo ordenado por el Ministerio de Trabajo, pretendiendo que la solicitud del Tribunal de Arbitramento se archive.

Señalan que Leidy Yohana Luengas Tarazona, afiliada al sindicato el 17 de diciembre de 2019, presentó denuncia ante el Ministerio de Trabajo por acoso y condiciones laborales inadecuadas, siendo citada por la accionada el 14 de enero de 2020 a rendir descargos sin la presencia de los representantes de ASOVENSER en contravía de lo dispuesto en el art. 115 del C.S.T., sin embargo, la tutelada prosiguió con el trámite disciplinario despidiéndola el 15 de enero de esta anualidad, desconociendo el fuero circunstancial derivado del conflicto colectivo y el procedimiento establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno y la guía práctica de procesos disciplinarios creada por Ventas y Servicios S.A..

Indican que María Fernanda Suarez González fue afiliada al sindicato el 27 de diciembre de 2019, día en que recibió de la tutelada proceso de retroalimentación y compromiso respecto de dos llamadas de atención, empero, el 7 de enero de 2020 fue citada a descargos por el mismo asunto, generándole la suspensión del trabajo por un día, luego fue informada de una

sanción por tres días sin haberle agotado el empleador el proceso de descargos, que el 14 de enero de 2020 se le realizó diligencia de descargos sin la presencia de los representantes de ASOVENSER en contravía de lo dispuesto en el art. 115 del C.S.T., sin embargo, la tutelada prosiguió con el trámite disciplinario despidiéndola el 15 de enero de esta anualidad, desconociendo el fuero circunstancial derivado del conflicto colectivo y el procedimiento establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno y la guía práctica de procesos disciplinarios creada por Ventas y Servicios.

Informan que Juan Camilo Vareño Ramírez fue afiliado al sindicato el 10 de diciembre de 2019, recibiendo por parte de la accionada el 13 de noviembre de la misma anualidad retroalimentación y compromiso por haber tenido un nivel de penalización del 3.21% en el mes de octubre, el 3 de enero de 2020 fue citado a proceso de descargos por tener un índice de hallazgos de inconsistencias de 4.3% en el mes de noviembre; luego de la entrega de unas pruebas solicitadas, el 5 de febrero de 2020 se lleva a cabo la diligencia de descargos donde el trabajador le absolvió los interrogantes realizados por la accionada, e 7 de febrero de 2020 VENTAS Y SERVICIOS S.A. terminó unilateralmente el contrato de trabajo, desconociendo el fuero circunstancial derivado del conflicto colectivo y el procedimiento establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno y la guía práctica de procesos disciplinarios creada por Ventas y Servicios.

Cuenta que el 6 de febrero de 2020 fueron citados a proceso disciplinario de descargos que se realizaron entre el 10 y 11 de febrero de 2020, los siguientes miembros más antiguos o fundadores del sindicato, Judy Alejandra Moreno Bello, asociada el 29 mayo de 2019 (fundadora), Johanna Marisela Rodríguez Rojas, asociada el 29 de mayo de 2019 (fundadora), Luis Alberto Giraldo Mena, asociado el 31 de mayo de 2019, Yesica Paola Mindiola Mendoza, asociada el 31 de mayo de 2019, y Wilson Larrotta Morales, asociado el 29 de mayo de 2019 (fundador), por el presunto cargo de incumplir con las metas de recaudo de noviembre y diciembre de 2019, y enero de 2020.

Describen hechos sobre presunta obstrucción de asociación sindical y actividades conexas por parte de la tutelada, respecto de María Lilia Ballén, Stephany Alexandra Martínez Delgado, Álvaro Luis Ramos Molina, Beitzzy Bibiana Luna López, Sandra Patricia Blanco Castañeda, a Geraldine Vanessa Cuan Flórez y Cristhian Alfredo Saumeth Pomarico, quienes no fungen como accionantes.

Pretenden con esta acción constitucional le sean amparados los derechos fundamentales invocados, ordenándole a la accionada reintegre en cargos de igual o mayor jerarquía a los accionantes, sin obstaculizarles el ejercicio sindical y dándoles las garantías necesarias para la reunión y el cabal ejercicio de las funciones sindicales de cualquiera de los trabajadores que éste ocupando cargos directivos.

Así mismo, que la accionada adopte medidas definitivas a favor de los representantes del sindicato para que puedan ejercer libremente su función, que inicie la negociación colectiva con ASOVENSER, que le conteste de forma completa y de fondo la petición radicada el 23 de enero de 2020, igualmente que le otorgue los permisos sindicales solicitados por ASOVENSER y descuenta y entregue oportunamente las cuotas sindicales de sus asociados, entre otras.

VI.- TRAMITE PROCESAL:

Admitida la solicitud, el a-quo le ordenó a la accionada y vinculado rendir informe sobre lo relacionado con los hechos que se le imputan.

VII.- FALLO DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juez de instancia (13 CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE BOGOTÁ) mediante la decisión impugnada, **TUTELO** los derechos fundamentales al mínimo vital, debido proceso y asociación sindical de LEIDY YOHANA LUENGAS TARAZONA, MARIA FERNANDA SUÁREZ GONZÁLEZ, JUAN CAMILO VAREÑO RAMÍREZ, YESICA PAOLA MINDIOLA MENDOZA, LUIS ALBERTO GIRALDO MENA, JOHANNA MARISELA RODRIGUEZ ROJAS y JUDY ALEJANDRA MORENO BELL, al considerar que la terminación del vínculo laboral por parte de la accionada lo fue sin las garantías al debido proceso, ordenándole a VENTAS Y SERVICIOS S.A. deja sin valor y efecto la terminación de los contratos laborales y proceda a su reintegro en cargos de igual o superior jerarquía.

Respecto a las pretensiones asociadas a la fase colectiva e instrumental del derecho de asociación sindical, el a-quo declaró improcedente la presente acción constitucional.

VIII. IMPUGNACIÓN:

Impugna la sentencia de primera instancia la tutelada, en cuanto a los numerales primero y segundo de la parte resolutive que amparó los derechos de LEIDY YOHANA LUENGAS TARAZONA, MARIA FERNANDA SUÁREZ GONZÁLEZ, JUAN CAMILO VAREÑO RAMÍREZ, YESICA PAOLA MINDIOLA MENDOZA, LUIS ALBERTO GIRALDO MENA, JOHANNA MARISELA RODRIGUEZ ROJAS y JUDY ALEJANDRA MORENO BELLO, aduciendo que el Juez de instancia desconoció de manera injustificada la justa causa que dio origen a la terminación de los vínculos laborales con los accionantes, siendo un debate que debe plantearse ante el Juez natural en el marco del proceso ordinario en su especialidad laboral.

Aduce que el a-quo realizó un estudio formal y superficial del caso, dejando de lado la realidad sustancial del asunto, ya que no existe la vulneración al debido proceso de los accionantes como aquel lo consideró, sumado a ello, la acción de tutela no es el principal mecanismo de defensa de los derechos fundamentales, contando los demandantes con acción ordinaria judicial.

IX.- CONSIDERACIONES:

1.- LA ACCION DE TUTELA constituye un logro alcanzado por la colectividad con ocasión de la expedición de la Constitución Política de 1991, para frenar los desafueros de las autoridades cuando quiera que con hechos u omisiones comprometan los derechos fundamentales de los ciudadanos.

La finalidad de esa acción es lograr que, a falta de vía judicial ordinaria, mediante un trámite preferente y sumario, el juez ante quien se acuda dé una orden de actuar o abstenerse de hacerlo, tendiente a hacer cesar la vulneración o amenaza de violación denunciada.

El art. 86 de nuestra Carta Magna así lo consagra; sin embargo, ese mismo precepto, en sus incisos tercero y quinto, señala los casos en que deviene improcedente la acción de tutela; al respecto expresa:

**"Art.86. (.....).
(.....).**

***Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.
(.....).***

La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión."

La tutela no procede, cuando existen otros recursos o medios de defensa judicial, así lo establece el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, al disponer que solo es viable cuando se ejercita como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, entendiéndose como tal, sólo el que pueda ser reparado en su integridad mediante una indemnización.

Al respecto, de acuerdo con la configuración constitucional, existen dos modalidades de procedencia de la acción de tutela como medio de protección de derechos constitucionales fundamentales: de una parte, como mecanismo principal, si el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz al cual pueda acudir en busca del amparo requerido y, de otra parte, cuando exista otro medio de defensa judicial, la tutela actuará como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2.- Derechos Presuntamente Vulnerados.

El art. 25 de la Constitución Política de Colombia dispone que el **TRABAJO** es un derecho y una obligación social, gozando en todas sus modalidades de una protección especial del Estado.

La Corte Constitucional en sentencia C-593/14 indicó que ***"La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la "lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social."***

El derecho al **MÍNIMO VITAL**, la Corte Constitucional en sentencia T-581A/11 dijo:

"...Concepto no es meramente cuantitativo sino también cualitativo. El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana..."

El derecho a la **Igualdad** lo consagra el artículo 13 de la C. P., como fundamental, así:

"Art. 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.".-

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

"El Estado protegerá especialmente aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."

La igualdad presupone un juicio de valor respecto a personas, objetos o situaciones; recae sobre llamados **"términos de comparación"**.

Cualquier examen que se haga sobre ese derecho, debe tener en cuenta los supuestos de hecho generantes de una consecuencia y esta, pues solo en virtud de identificar aquellos, puede establecerse la comparación obligada, para concluir que, en casos racionalmente similares, el efecto otorgado fue diferente.

La justificación es quizás el punto más importante para sopesar en un caso particular, la violación o no al derecho a la igualdad, en el entendido que siendo aceptable, el efecto no podía ser igual para situaciones en apariencia similares.

La Corte Constitucional en sentencia C-1491/006 dando alcance al derecho a la **ASOCIACION SINDICAL**, señaló *"El derecho de asociación es un derecho subjetivo que comporta una función estructural, que desempeña en el seno de la sociedad, en cuanto constituye una forma de realización y de reafirmación de un Estado Social y Democrático de Derecho, más aún cuando este derecho permite la integración de individuos a la pluralidad de grupos; no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática, y es más, debe ser reconocido y protegido por todas las ramas y órganos del Poder Público"*.

IX.- PROBLEMA JURIDICO

Corresponde al despacho teniendo en cuenta los hechos y antecedentes de esta acción constitucional pronunciarse y dilucidar si le asiste razón a la accionada respecto a los puntos en que fundó su reproche.

X.- CASO CONCRETO

Aplicadas las anteriores nociones de orden constitucional y legal, al caso presente, se **CONFIRMARÁ** el fallo de primer grado, por las siguientes razones:

El punto de impugnación lo es frente a los numerales PRIMERO y SEGUNDO de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, mediante los cuales el a-quo tuteló los derechos fundamentales al mínimo vital, debido proceso y asociación sindical de LEIDY YOHANA LUENGAS TARAZONA, MARIA FERNANDA SUÁREZ GONZÁLEZ, JUAN CAMILO VAREÑO RAMÍREZ, YESICA PAOLA MINDIOLA MENDOZA, LUIS ALBERTO GIRALDO MENA, JOHANNA MARISELA RODRIGUEZ ROJAS y JUDY ALEJANDRA MORENO BELLO.

1.- Frente a la falta de legitimación por activa que invocó la accionada en el escrito mediante el cual contestó la tutela, afirmando que el sindicato ASOVENSER por intermedio de su presidenta, no se encontraba legitimado para iniciar la presente acción en nombre de LEIDY YOHANA LUENGAS TARAZONA, MARIA FERNANDA SUÁREZ GONZÁLEZ, JUAN CAMILO VAREÑO RAMÍREZ, YESICA PAOLA MINDIOLA MENDOZA, LUIS ALBERTO GIRALDO MENA, JOHANNA MARISELA RODRIGUEZ ROJAS y JUDY ALEJANDRA MORENO BELLO, toda vez que en el sub-lite se debaten controversias de la orbita individual del trabajador, más no un ámbito colectivo, al respecto de le observa a la memorialista, de un lado, que el escrito de tutela fue suscrito por los referidos accionantes, es decir, actuaron en nombre propio, y de otro, que conforme lo ha decantado la jurisprudencia constitucional, cuando se trata de la protección a los derechos fundamentales de asociación, como es el caso, el sindicato se encuentra legitimado para actuar en representación de sus afiliados.

Al respecto la Corte Constitucional en sentencia T-842A/13 señaló:

"En efecto, al momento de proferir la decisión de primera instancia podría presentarse una discusión relacionada con la afiliación de los afectados al Sindicato, en torno a definir si con la presentación de la solicitud al Sindicato debían considerarse miembros del mismo. Sin embargo, aún en caso de concluir que su afiliación se hallaba en trámite, ello no excluiría la legitimación del Sindicato Hocar para acudir a la jurisdicción constitucional, porque esa organización, como titular del derecho fundamental a la asociación sindical, tiene el derecho de acudir al juez de tutela si considera que el despido de cuatro personas en trámite de afiliación al sindicato se origina en un acto discriminatorio y violatorio de la libertad sindical."
(subraya el despacho).

2.- La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha advertido como una excepción a la regla general de improcedencia de la acción de tutela para el reintegro del trabajador por esta vía, cuando este goza de fuero sindical, quienes tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En la misma sentencia T-842A/13 la Corte Constitucional precisó:

“4. Una de las consecuencias del reconocimiento del derecho de asociación sindical es la existencia de una garantía de estabilidad reforzada para distintos trabajadores que ejercen funciones esenciales para el sindicato. Esa garantía consiste en la proscripción de que sus contratos sean terminados por el empleador, si no existe una causa justa previamente calificada por un juez laboral. Obviamente esta garantía solo puede comprenderse si se repara en que el derecho de asociación sindical es a la vez un derecho constitucional individual de los trabajadores que son titulares del mismo, y un derecho constitucional colectivo, cuyo titular es el Sindicato[4].

5. De conformidad con la jurisprudencia nacional (en pronunciamientos armónicos entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia), la consecuencia inmediata de intentar despedir un trabajador amparado por el fuero sindical, sin el respeto por el debido proceso, es la ineficacia del despido, lo que significa privar de efectos la decisión...”

El Decreto 1373 de 1966, mediante el cual se reglamentaron unos artículos del Decreto 2351 de 1965, en su art. 10° estipula **“La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono 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 el caso”**. (subraya el despacho).

El art. 25 del Decreto 2351 de 1965 preceptúa **“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”**.

Por su parte, el art. 405 del C.S.T. establece:

“Se denomina “fuero sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”, y el art. 406 ídem dispone “Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores

c) 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. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos”

El art. 1° del convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, de rango constitucional, establece que **“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.”**

En igual sentido el inciso 2°, numeral 2° del art. 354 del C.S.T. reza:

“Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;
c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;
d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y
e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma."

Conforme la normatividad antes transcrita y como lo ha señalado la doctrina y jurisprudencia el fuero circunstancial se da cuando los trabajadores le hubieran presentado al patrono el pliego de peticiones, comprendiendo a los afiliados al sindicato o a los no sindicados; por su parte, el fuero sindical es el presupuestado en el art. 405 del C.S.T.

En el sub-lite se encuentra probado la existencia del sindicato ASOVENSER con la certificación expedida por el Ministerio de Trabajo obrante en el archivo "*3.DocumentaciónAsovenser*", así como la calidad que ostentan los accionantes de afiliados a dicho sindicato como empleados de VENTAS Y SERVICIOS S.A. según documento "*27CuotasSindicales*" y la manifestación que al respecto se efectuó en el escrito de tutela, aseveración que no fue controvertida por la accionada.

Igualmente se encuentra demostrado con la documental adosada en el archivo "*5.Comunicaciones*" la presentación del pliego de peticiones por parte del sindicato ASOVENSER a la tutelada, el 27 de agosto de 2019.

En el archivo "*6.Negociación*" obra el acta de inicio de la etapa de arreglo directo entre el sindicato ASOVENSER y la sociedad VENTAS Y SERVICIOS S.A. calendada 2 de septiembre de 2019, así como acta de finalización de la etapa de arreglo directo entre las partes sin que haya existido acuerdo alguno, razón por la cual el sindicato radicó petición el 4 de octubre de 2019 ante el Ministerio de Trabajo para convocar al Tribunal de Arbitramento, empero, dicho Ministerio mediante auto del 20 de enero de 2020 instó a las partes para que iniciaran nuevamente la etapa de arreglo directo, ya que la comisión negociadora en el conflicto colectivo no dio cumplimiento al término establecido en el art. 434 del C.S.T., el que señala que esta fase debe durar 20 días, motivo por el cual previo a la solicitud de conformación del Tribunal de Arbitramento ASOVENSER y la accionada deben agotar este trámite, fase que valga decir, no se ha llevado a cabo, o por lo menos, no hay prueba de ello, por el contrario se adosaron unas comunicaciones entre ASOVENSER y VENTAS Y SERVICIOS S.A., mediante las cuales han hecho referencia a una nueva reunión sin que la misma se hubiese concretado.

Así las cosas, al encontrarse ASOVENSER y VENTAS Y SERVICIOS S.A. en la etapa de arreglo directo, los accionantes están protegidos por las prerrogativas del art. 25 del Decreto 2351 de 1965 al tener la calidad de asociados del sindicato, pues presentaron al empleador el pliego de peticiones sin que se encuentre celebrada la convención colectiva o la expedición del laudo arbitral, siendo favorecidos del fuero circunstancial, motivo por el cual no podrían ser despedidos sin previa autorización del Juez Laboral.

Nótese que en el plenario no acreditó la tutelada haber realizado ante el Juez Laboral la autorización previa para realizar los despidos frente a dichos accionantes quienes son beneficiarios del citado fuero.

Frente a la protección constitucional que se desprende del fuero circunstancial, la Corte Constitucional en sentencia SU-432/2015 señaló “ *Esa estabilidad, si bien se manifiesta en un derecho del trabajador a no ser despedido sin autorización judicial previa, tiene como finalidad esencial la de asegurar la continuidad de sus actividades y erradicar prácticas empresariales dirigidas a disuadir a los trabajadores de plantear sus demandas mediante los derechos que componen la libertad sindical. La omisión del trámite judicial mencionado hace ineficaz el despido y conlleva la procedencia del reintegro del afectado. En relación con el fuero sindical, ha expresado esta Corte:*

"3.2. La actuación de los sindicatos, exige protección a los trabajadores para la efectividad del derecho de asociación sindical. Por ello, en el Derecho Colectivo del Trabajo, se prevé la existencia de distintas maneras de llevar a efecto tal protección, siempre garantizando a los trabajadores la estabilidad laboral, esto es la conservación y mantenimiento de su puesto de trabajo, sin variación de las condiciones o del sitio o lugar en que este se realiza. Así, surgieron en el Derecho Colectivo del Trabajo el fuero para los fundadores de la asociación sindical, el fuero para los directivos de la misma y para los miembros de las comisiones de reclamos, y el fuero circunstancial en los casos de conflicto colectivo del trabajo, este último a partir de la presentación del pliego de peticiones por la respectiva asociación sindical y hasta la solución de ese conflicto, ya sea por la suscripción de la convención colectiva o por el pronunciamiento del fallo arbitral en los casos previstos por el legislador.

(...)

107. En suma el fuero circunstancial constituye una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los empleados (tanto sindicalizados como no sindicalizados). Se traduce en la continuidad de la relación laboral a partir de la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y durante sus distintas etapas. El desconocimiento del fuero circunstancial da lugar a la ineficacia del despido, el reintegro del trabajador y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir por el afectado; y supone la obligación del empleador de poner a consideración de la justicia laboral las causas que pretende aducir para la terminación del contrato.

Conforme lo advierte dicha corporación, los trabajadores con fuero circunstancial, como es el caso de los accionantes, se encuentran protegidos por la estabilidad laboral reforzada, motivo por el cual, las razones de su despido deben ser sometidas a la justicia laboral.

Así las cosas, como se advirtió en precedencia, de la documental aportada al plenario se colige que el conflicto colectivo entre el sindicato y la accionada se encuentra en fase de negociación, por tanto, los tutelantes son protegidos con el fuero circunstancial, dado que no se demostró que al momento de la terminación del vínculo laboral se hubiera celebrado la convención colectiva o se hubiese expedido el laudo arbitral, motivo por el cual el empleador debió acudir al Juez Laboral para agotar el procedimiento señalado en el numeral 2º, art. 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, previo a dar por terminado el vínculo laboral con los accionantes, actuar con el cual les vulnera a los petentes su derecho fundamental a la asociación sindical, más que al debido proceso como lo consideró el a-quo.

Se colige de lo anterior, que la decisión que ha de adoptarse es la de **CONFIRMAR** el fallo de primera instancia, por los motivos antes señalados.

XI.- DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO** de Bogotá D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR el **FALLO** de tutela de fecha 14 de julio de 2020, proferido por el **JUZGADO 13 CIVIL MUNICIPAL de Bogotá.**

SEGUNDO: DISPONER se notifique esa decisión a las partes por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: ORDENAR la remisión oportuna del expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión del fallo. **OFÍCIESE.**

COPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

WILSON PALOMO ENCISO

JUEZ

MCh.

Firmado Por:

WILSON PALOMO ENCISO

JUEZ CIRCUITO

JUZGADO 012 CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

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: **728ea344454a5db4abdc9c893dfdf5e4f8b51b61737296b17255c5827ed317e0**
Documento generado en 21/08/2020 05:09:01 p.m.