

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 55 DE 2020

Neiva, seis (06) de noviembre de dos mil veinte (2020)

**PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINTEGRO –
DE EVELIO RODRÍGUEZ SÁNCHEZ CONTRA AGREMIACIÓN SINDICAL
SALUD, VIDA Y TRABAJO (SAVITRA) y E.S.E. HOSPITAL
DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZÓN. RAD. No. 41298
31 05 001 2020 00068 01 -APELACIÓN AUTO–.**

En Neiva, a los veintiséis (26) días del mes de octubre de dos mil veinte (2020), siendo las cuatro (4:00) de la tarde, la Magistrada Ponente en asocio de los Magistrados que conforman la Sala de Decisión, procede a dictar de plano la siguiente:

PROVIDENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a desatar el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandada Agremiación Sindical Salud, Vida y Trabajo (SAVITRA), contra la providencia proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón Huila, en audiencia celebrada el 20 de octubre de 2020, dentro del proceso de la referencia.

ANTECEDENTES

En lo que interesa al recurso de apelación, solicita el demandante, previo se declare que para el despido no obró justa causa, sin que se agotara el

procedimiento que para el efecto se establece cuando se trata de un trabajador con fuero sindical, se condene al reintegro al cargo que venía desempeñando, el pago de diferencias salariales, salarios desde que se produjo el despido y hasta que se efectuó el reintegro, lo que se encuentre probado bajo las facultades ultra y extra petita y las costas del proceso.

Admitida la demanda por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón Huila y corrido el traslado de rigor, las demandadas dieron respuesta en el acto de la audiencia en oposición a las pretensiones de condena. La Agremiación Sindical Salud, Vida y Trabajo (SAVITRA) propuso las excepciones previas de i) Falta de jurisdicción y competencia por existencia de cláusula compromisoria, ii) inepta demanda, por habersele dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que corresponde, e iii) inepta demanda, por falta de cumplimiento de requisitos formales.

En audiencia realizada el 20 de octubre de 2020, la Juez de conocimiento declaró no probadas las excepciones previas propuestas. En lo que tiene que ver con la cláusula compromisoria, precisó que lo que se discute es la acción de fuero sindical –acción de reintegro- cuyas pretensiones son claramente obtener el reintegro al cargo que venía desempeñando por haber sido despedido sin tener en cuenta la calidad de aforado que ostentaba, además que tenía el cargo de fiscal dentro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud, lo que constituye un desconocimiento del *convenio de ejecución*, en el que se estableció la cláusula, bajo el sustento de la existencia de un contrato laboral, con lo que se fija la competencia en la jurisdicción ordinaria laboral, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2º. del C.P.L.

En cuanto a la ineptitud por habersele dado a la demanda el trámite de un proceso diferente, bajo el argumento que lo que se pretende es la existencia de una relación laboral, despachó desfavorablemente la exceptiva teniendo en cuenta que la pretensión es el reintegro por ostentar la calidad de aforado conforme el artículo 118 del C.P.L. y Ss.. En lo que respecta a la inepta demanda por la falta de requisitos formales, como lo es el juramento digital del artículo 8º. inciso 2º del Decreto 806, descartó el medio exceptivo, por cuanto

se logró el propósito de la norma que es enterar a la parte pasiva de la existencia de la demanda, y en lo que tiene que ver con la falta de fundamentos jurídicos, advirtió que la demanda sí contiene el acápite correspondiente.

Inconforme con la determinación adoptada por el servidor judicial de primer grado, la apoderada de la demandada Agremiación Sindical Salud, Vida y Trabajo (SAVITRA) interpuso recurso de apelación, el que fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

El apoderado de la Agremiación Sindical Salud, Vida y Trabajo (SAVITRA), pretende se revoque la anterior decisión, y en su lugar, se declaren probadas las excepciones previas.

Reclama que la operadora judicial confunde la clase de conflicto manejado, porque el artículo 116 del C.P.L. refiere al Conflicto Colectivo del Trabajo, no obstante el que se ventila en esta oportunidad es de otra clase, es decir, un conflicto intersindical o económico de intereses, mismo que puede ser regulado por el derecho colectivo del trabajo, como lo es, en el artículo 130 del C.P.L., o mediante la cláusula compromisoria, que es la fuente de derecho emanada de la decisión libre y espontánea de las partes y que origina la carencia de competencia de la jurisdicción laboral dada la cláusula compromisoria.

Aspira a que de no ser acogida la anterior excepción, se debe declarar probada la excepción previa de inepta demanda, por habersele dado un trámite que no corresponde. En efecto, en el auto admisorio se dijo que era un proceso especial de fuero sindical, conforme el perfil del líbello, lo cual se debe corregir, en tanto que no puede darse por sentada la existencia de una relación de subordinación y conocer de un fuero sindical, cuando no está demostrada la relación laboral, circunstancia, que fue negada por las codemandadas. Sostiene que no es posible proteger con la figura del fuero sindical a los afiliados partícipes de la organización sindical y menos, que dentro aquella se constituya otra agremiación sindical.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, para resolver los motivos de inconformidad planteados,

SE CONSIDERA

Empieza la Sala por indicar que al tenor de lo dispuesto en el numeral 3º del artículo 29 de la Ley 712 de 2001, que reformó el artículo 65 del Código Procesal del Trabajo, el auto que decide las excepciones previas se encuentra entre los expresamente enlistados como susceptibles del recurso de apelación y en razón de este presupuesto procesal se entrará al estudio de la alzada.

El tema puntual que suscita controversia se contrae a determinar, si en el asunto se encuentra o no acreditadas las excepciones previas de falta de competencia por la existencia de cláusula compromisoria y la de ineptitud por dársele a la demanda un trámite que no corresponde.

Con tal propósito, considera la Sala oportuno señalar, que el derecho procesal del trabajo es una disciplina autónoma y en razón a ello, el principio de aplicación analógica previsto en el artículo 145 del C.P.T. y S.S., en virtud del cual se permite la aplicación de las reglas previstas en el ordenamiento procesal civil u otras similares, únicamente tiene aplicación en los casos no reglados en la ley procesal laboral y de la seguridad social.

Bajo tal derrotero, y en punto al trámite de las excepciones, advierte la Sala que el artículo 32 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, regula en general el trámite de las excepciones que pueden ser propuestas en el juicio laboral; disposición en la que claramente se distinguen los tres grupos de excepciones conocidos a saber: las excepciones previas, las excepciones mixtas y las excepciones de mérito.

En lo que corresponde a las excepciones previas, el referido precepto se limita a señalar que las mismas se resuelven en la "*audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio*", pero omite indicar

cuales son las que se pueden proponer con tal carácter y el trámite que se les debe impartir para resolverlas, de ahí que resulte legítimo que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 145 del C.P.T. y S.S, se acuda a las normas propias del Código General del Proceso, dentro de las que se estable el compromiso y la cláusula compromisoria, así como habersele dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que corresponde.

COMPROMISO Y CLÁUSULA COMPROMISORIA

La servidora judicial de primer grado, declaró no probado el medio exceptivo, al considerar en esencia, que el juez del trabajo era competente para conocer del presente asunto a partir de lo pretendido, dado que el demandante desconocía cualquier pacto entre las partes en ese sentido.

Al respecto, importa precisar que la Cláusula Compromisoria es una de las modalidades del pacto arbitral, que consiste en el acuerdo por medio del cual se somete la decisión de determinada controversia al conocimiento de particulares, renunciando a hacer valer sus pretensiones ante los jueces; lo que doctrinalmente ha sido reconocido como un mecanismo alternativo para la solución de los conflictos.

Con el establecimiento de la Cláusula Compromisoria las partes de determinado asunto acuerdan que cualquier controversia que pueda surgir en relación con el vínculo contractual que las une, deben ser dirimidas por un Tribunal Arbitral; acuerdo que puede darse en las relaciones de trabajo, pues de esta forma lo prevé el artículo 131 del C.P.T. y S.S., empero ante el reconocimiento de la desigualdad intrínseca en las relaciones de trabajo, con la expedición de la Ley 712 de 2001 se restringió la validez de tal acuerdo.

En efecto, de conformidad con lo previsto en el artículo 51 de la Ley 712 de 2001, mediante el cual se modificó el artículo 131 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, "*la cláusula compromisoria sólo tendrá validez cuando conste en convención o pacto colectivo*"; precepto que fue declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-878 de 2005.

Dando alcance a las anteriores premisas al caso que ocupa la atención de la Sala, se observa que en la cláusula Décimo Séptima del denominado Convenio de Ejecución, se estableció cláusula compromisoria a efectos de que *"Todas las controversias o diferencias relativas al convenio de ejecución, se resolverán en primera instancia por arreglo directo entre las partes, en su defecto, mediante un tribunal de arbitramento que se constituirá y se sujetará a lo dispuesto en las normas vigentes al momento de su convocatoria..."*

Ahora bien, aun cuando la Ley 1563 de 2012, derogó las normas que regulaban el arbitramento en materia laboral, frente a la antinomia generada, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante providencias AL2314-2014 del 12 de marzo de 2014, enseñó:

"...debe comenzar la Sala por precisar que, la Ley 1563 de 2012 no tuvo la intención de regular el arbitraje laboral, muestra de ello es que su articulado no de señas de reformas al arbitraje obligatorio o voluntario, como tampoco diga nada sobre la composición e integración de los tribunales de arbitramento en asuntos del trabajo, el procedimiento arbitral, las facultades del tribunal y su ámbito de competencia, los efectos jurídicos y la vigencia de los fallos arbitrales, entre otros aspectos de vital importancia para el Derecho Colectivo del Trabajo.

Lo anterior nos lleva a concluir que las normas sobre arbitramento laboral contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social mantienen su plena vigencia..."

Criterio que ha sido reiterado entre otras en providencias AL3688-2014 y AL3143-2016 del 2 de julio de 2014 y del 18 de mayo de 2016, y al que se acoge esta Sala de Decisión.

Así las cosas, en materia laboral conforme el artículo 131 del C.P.L. modificado por el artículo 51 de la Ley 712 de 2001, la cláusula compromisoria sólo tiene validez cuando conste en convención o pacto colectivo; en el caso bajo estudio, lo que se pretende es el reintegro del demandante por haber sido despedido sin justa causa previamente calificada por el Juez del trabajo, cuando estaba amparado por fuero sindical (Art 118 C.P.L. y SS), lo que de suyo supone una relación laboral, en cuyo caso no resulta válida la cláusula compromisoria en un convenio de ejecución, en los términos de la Ley procesal laboral, por lo que acertó la servidora judicial de primer grado al despachar de manera negativa esta excepción previa.

HABÉRSELE DADO A LA DEMANDA EL TRÁMITE DE UN PROCESO DIFERENTE AL QUE CORRESPONDE

Sostiene el recurrente que se debe corregir el trámite que el *a quo* le imprime al proceso, pues en su criterio, no se puede dar por sentada la existencia de una relación laboral, cuando no está demostrada y por consiguiente, no es el proceso especial de fuero sindical el establecido para ventilar tal controversia.

En el caso bajo estudio, la pretensión consiste, en que se declare que al demandante se le despidió sin justa causa y pretermitiendo el procedimiento establecido para los casos en los que el trabajador está amparado por fuero sindical. En consecuencia, se ordene el reintegro sin solución de continuidad, desde que se hizo efectiva la ruptura del vínculo.

Se advierte entonces, que en el proceso no se busca la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo y por el contrario, las pretensiones se enmarcan dentro de las características del proceso especial de fuero sindical del artículo 118 del C.P.L., razón suficiente para descartar de manera desfavorable la excepción planteada.

Por lo expuesto en precedencia, se confirmará el auto objeto de apelación, con la consecuente condena en costas a la parte demandada Agremiación Sindical Salud, Vida y Trabajo (SAVITRA), para lo cual se fija como agencia en derecho la suma de \$438.901.

DECISIÓN

la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva,

RESUELVE

PRIMERO. – CONFIRMAR la providencia impugnada, proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón, el 20 de octubre de 2020 conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. - CONDENAR en costas a la parte demandada **AGREMIACIÓN SINDICAL SALUD, VIDA Y TRABAJO (SAVITRA)**. Se fija como agencias en derecho la suma de \$438.901.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada



EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado