

Señora
Magistrada Sustanciadora
GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva
secsnei@cendoj.ramajudicial.gov.co

Radicado **41001310500320180037801**
Referencia **PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA**
Demandante **JONATHAN ISBACK RIVERA FERRER**
Demandado **COMFAMILIAR DEL HUILA**
Asunto **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN SEDE DE APELACIÓN DE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ mayor de edad, identificada con la Cédula de Ciudadanía No. 7.716.308, portador de la Tarjeta Profesional No. 139.356 del C. S. J, en mi calidad de apoderado judicial de la demandada **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR DEL HUILA**; comedidamente me permito presentar los alegatos de conclusión dentro del proceso de la referencia, conforme a lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 15 del Decreto 806 del 2020, el auto de fecha 01 de julio del 2021 y la fijación en lista del 12 de julio de la misma anualidad, conforme a lo siguientes argumentos:

El *a quo* dentro del proceso del asunto, resolvió en primera instancia que el demandante estaba amparado por el fuero circunstancial al momento del despido sin justa causa, y consecuentemente ordenó el reintegro de aquel al cargo que ocupaba en la corporación o a una de similares características, junto con el pago de los salarios legales y extralegales hasta que se lograra verificar su reintegro; decisiones que fueron objeto del recurso de apelación impetrado en la misma diligencia.

En tal sentido, el *a quo* fundamentó su decisión de manera general argumentando que el contrato no podría haberse declarado terminado como consecuencia de la existencia del fuero circunstancial, como quiera que la protección de aquel se iniciaba con la presentación de los pliegos de peticiones hasta la finalización del conflicto de trabajo, esto es con la convención colectiva o con el laudo arbitral, sin que el mero transcurrir del tiempo ocasionara directamente el decaimiento del conflicto laboral. Además indicó que existía prueba suficiente referente a que los pliegos había sido radicados ante COMFAMILIAR DE HUILA, siendo que la norma no exigía solemnidades adicionales pese a la existencia del manual de procedimientos de archivos de la entidad, afirmando entonces que no se podía desconocer el derecho al trabajo porque al interior de la corporación existiera un desorden administrativo que le hubiese impedido conocer de la existencia de tales pliegos; aunado a que el demandante se encontraba afiliado, y además de había adherido a los pliegos presentados por el sindicato SINTRACOMFH.

Al respecto, allegó el demandante como prueba documental un oficio de fecha 16 de julio del 2017, con el cual anuncia que presenta el pliego de peticiones del SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMFAMILIAR DEL HUILA “SINTRACOMFH”, el cual como se indicó en el trámite del proceso, solamente presenta un sello del CDI de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA “COMFAMILIAR DEL HUILA” con fecha del 21 de julio de la misma anualidad, el cual adolece del

número de radicación que se le incorpora a todas las comunicaciones que recibe el centro de correspondencia, además de la firma de quien recibe, siendo que la corporación dispone del Manual de archivo y correspondencia” (siendo la versión 3 la aplicable para la fecha de julio del 2017), el cual consagra todo lo relacionado con la gestión documental, dentro de lo cual se encuentra el tratamiento de la correspondencia recibida, documento allegado con la contestación de la demanda. Lo anterior, para acreditar que tal pliego no fue radicado en debida forma ante la Corporación, lo cual además le impidió conocer del mismo, sin que la organización sindical desplegara actuaciones posteriores que le permitieran tener conocimiento de aquel.

En suma, téngase en cuenta que el fuero circunstancial del mentado artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 se mantiene únicamente durante las etapas previstas por la ley para la negociación colectiva (artículo 432 y siguientes del C.S.T), los cuales consagran que el sindicato nombra una delegación para que inicie conversaciones con el empleador, siendo entonces que aquellas no pueden extenderse de manera ilimitada en el tiempo, por el contrario, tal normatividad contempla plazos para cada etapa que se surta en el arreglo directo, la cual finaliza con la convención colectiva o en caso de desacuerdo con la declaratoria de huelga o la decisión del Tribunal de Arbitramento. Como consecuencia de lo anterior, en el caso concreto se presentó el decaimiento del conflicto laboral, esto es la extinción del fuero circunstancial, toda vez que no existió por parte del sindicato SINTRACOMFH el interés suficiente de seguir las etapas del arreglo directo y darlo por concluido, quedando estancado por un largo periodo de tiempo.

Es así como pese a que el demandante alega que el 21 de julio del 2017 se radicaron los pliegos de peticiones, y que seguidamente en oficio radicado el 06 de octubre de la misma anualidad se allegó un listado contentivo de los afiliados que se adherían a la negociación (oficio sin sello de recibido de COMFAMILIAR DEL HUILA, donde solo se aprecia la fecha y la hora en que supuestamente fue recibido), no se allegó ningún otro elemento probatorio que lograra acreditar el nombramiento de los delegados de la organización sindical para continuar con el procedimiento conforme lo indicado en el artículo 432 del C.S.T, y menos aun que aquel hubiere tenido interés alguno en el desarrollo de dichas negociaciones, puesto que durante el desarrollo del proceso judicial no se allegó, se itera, prueba que demostrara la afirmación indefinida realizada por mi representada, frente a que la negociación del mentado pliego nunca se inició, demostrándose de esta manera la visible declinación del pliego de peticiones ante la falta de intereses del sindicato SINTRACOMFH para desarrollarlo y culminarlo por parte de quienes lo promovieron.

En tal contexto, señala el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 que la protección del fuero circunstancial opera desde *“la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”*, siendo entonces que la etapa de arreglo del conflicto se encuentra sometida a unos términos en los cuales, las partes deben tratar de llegar a un acuerdo, siendo evidente entonces que aquellos no son indefinidos o transados por las partes, por tanto, la existencia del fuero circunstancial se encuentra sometido a los mismos, siendo improcedente que el fuero reseñado se pueda mantener de manera indefinida en el tiempo, como lo afirmó el *a quo* en la sentencia de primera instancia, al indicar que el mero transcurrir del tiempo no ocasiona directamente el decaimiento del conflicto laboral.

Es así como un conflicto colectivo que rebase los límites temporales que establecen la regulación laboral para su solución, por la falta de interés de culminarlo por parte de quien lo promovió, hace que se extinga la protección foral o fuero circunstancial, como sucedió en el proceso de marras. Lo anterior en consonancia con lo dispuesto por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia¹, cuyo aparte me permito citar:

*Sobre el tema **la Sala tiene asentado, desde la sentencia de la CSJ SL, 16 mar. 2005, rad. 23843, que el fuero circunstancial o protección foral para que un trabajador no pueda ser despedido sin justa causa comprobada durante el tiempo que dure la negociación colectiva, no es indefinido, por cuanto este se mantiene solo hasta que termine el conflicto, lo que significa que dicha protección puede culminar en los eventos en que concurren situaciones en las que ya no sea posible poner fin al conflicto de forma normal, ello cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo (...)***

*En la recordada sentencia que a su vez trajo a colación lo adocinado en la decisión de la CSJ SL, 11 dic. 2002, rad. 19170, se concluyó que conforme a lo regulado por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, **subsiste el amparo para los trabajadores, pero «durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto», de suerte que, «sólo el conflicto colectivo de trabajo que se halle vigente y sea desarrollado con plena sujeción a los distintos trámites y términos prescritos en la ley tiene la virtud de generar a favor de los trabajadores la protección contra los despidos injustos, conocida en la doctrina como fuero circunstancial»**.(negrita fuera del texto original)*

En suma, la sola presentación del pliego de peticiones no origina la garantía foral, puesto que el conflicto laboral puede terminar de manera anormal, cuando no existe el interés de quienes lo promovieron o se incumplen las etapas del arreglo directo, postura que ha sido asumida y mantenida por la Corte Suprema de justicia, al indican en providencia del 2018² que: “Así las cosas, la conducta asumida por las partes una vez presentado el pliego de peticiones, es un aspecto de vital importancia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, ya que la posición adoptada por ellas, es la que marca la subsistencia del conflicto colectivo, con todas las consecuencias que ello deriva, por cuanto de la falta de interés de estas resulta razonable entender, a partir de ese hecho, la declinación del pliego de peticiones y, naturalmente, el decaimiento del conflicto colectivo ante el desdén para desarrollarlo y culminarlo por parte de quienes lo promovieron”. (Subrayado fuera del texto original).

Nótese entonces que si bien el demandante indica que la presentación del pliego de peticiones de SINTRACOMFH fue radicada el 21 de julio del 2017 ante COMFAMILIAR DEL HUILA, a la fecha de la terminación del vínculo laboral, esto es 08 de febrero del 2018, no se acreditó que se hubieren desplegado las actuaciones respectivas y perentorias establecidas en el artículo 434 del C.S.T, es decir, luego de transcurridos casi siete (7) meses entre las fechas antes indicadas, no se probó siguiera la designación de los delegados y el inicio de las conversaciones, siendo que ello se debe realizar

¹ Corte Suprema de Justicia. Sala de casación laboral. (21 de septiembre del 2016). Radicación 45671. M.P Gerardo Botero Zuluaga.

² Corte suprema de justicia. Sala de descongestión laboral no. 4. (25 de septiembre del 2018). Radicación No. 61440. No. de providencia SL4232-2018. M.P Gionanni Francisco Rodriguez Jiménez

dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones, siendo abiertamente evidente el desinterés de la organización sindical frente a tales negociaciones, y con ello el decaimiento del conflicto laboral, sobre el cual el demandado pretende arrogarse un fuero circunstancial inexistente a la fecha de la terminación del vínculo laboral como consecuencia del despido, sobre el cual mi representada generó los pagos e indemnizaciones respectivas, como se acreditó con la prueba documental allegada con la contestación de la demanda.

Es así entonces como en el caso concreto, se advierte que el sindicato SINTRACOMFH aun cuando hubiese radicado el pliego de peticiones el 21 de julio del 2017, se insiste, no siguió adelantando los demás trámites o pasos establecidos dentro del conflicto laboral, viéndose entonces aquel truncado por los mismos sindicalistas al no adoptar las decisiones dentro de los términos legalmente establecidos, sin que exista razones validas y probadas para la no continuidad del proceso, de allí precisamente que el demandante al momento de la terminación unilateral del contrato no estuviese amparado por el fuero circunstancial ante el decaimiento del conflicto laboral.

Debe insistirse que tal postura no obedece a un mero capricho de la demandante, puesto que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia³ ha sido unificada y reiterativa en cuanto a que sólo el i) conflicto colectivo de trabajo que se halle vigente y ii) sea desarrollado con plena sujeción a los distintos trámites y términos prescritos en la ley, tiene la virtud de generar a favor de los trabajadores la protección del denominado fuero circunstancial; siendo entonces evidente que las pruebas documentales en las cuales se basó el *a quo* para proferir la sentencia de primera instancia no dan cuenta de las condiciones antes mencionadas, puesto que solamente se refieren a que un pliego de peticiones que fue elaborado por SINTRACOMFH y supuestamente radicado ante COMFAMILIAR DEL HUILA (Teniendo en cuenta los reparos argumentados con antelación), sin lograrse acreditar que aquel conflicto se encontraba vigente a la fecha de la terminación del vínculo laboral, máxime cuando se insiste, habían transcurrido casi siete (7) meses sin que la organización hubiere solicitado siguiera a mi representada el inicio de las conversaciones en la etapa de arreglo directo, la cual no puede llevarse a cabo o diferirse por mas de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego, conforme a lo consagrado en el numeral 1 del artículo 433 del C.S.T.

Adicionalmente, el artículo 434 *ibidem* determina que la duración de las conversaciones se circunscriben a veinte (20) días calendario prorrogables de común acuerdo hasta por veinte (20) días calendarios adicionales, situación que para el caso concreto indicaría que si el pliego se presentó el 21 de julio del 2017, las conversaciones debieron iniciarse a mas tardar el 28 de julio de la misma anualidad, y terminar en ese orden el 29 de agosto siguiente, o en caso de prórroga de común acuerdo el 6 de septiembre del 2017; y en todo caso la terminación del vínculo laboral con el demandante fue el 19 de febrero del 2019, última fecha en la cual ya debería estar terminada la etapa de arreglo directo entre SINTRACOMFH y COMFAMILIAR DEL HUILA, o al menos existir prueba alguna que diera cuenta del interés de la organización por darle continuidad a las negociaciones, lo cual no aconteció y como se consecuencia se configuró el decaimiento del conflicto laboral.

³ Sentencia del 13 de marzo del 2019 la Corte Suprema de justicia, sala de Casación laboral en proceso con RADICACION NO. 69270 SL 759-2019 M.P Martin Beltrán Quintero.

Finalmente, se coloca de presente la reciente sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 19 de mayo del 2021⁴, en la cual en un caso similar se indicó precisamente lo siguiente:

De acuerdo con lo anterior, el colegiado no incurrió en la exégesis errónea que se endilga, pues no bastaba, como lo enuncia el recurrente, simplemente radicar el pliego de peticiones y esperar indefinidamente que los negociadores fueran atendidos, sino que como lo explicó el Tribunal, para evitar el estancamiento del conflicto colectivo, la organización sindical debió acreditar el despliegue de actos tendientes a compeler al empresario a la negociación del pliego. Al respecto, esta Sala de Casación, en providencia CSJ SL16788-2017, adoctrinó:

(...) la conducta asumida por las partes en el inicio de las conversaciones es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de los actores es la que marca la subsistencia del conflicto colectivo, con todas las consecuencias que de ello deriva.

De suerte que, en los eventos en que las empresas se nieguen a la negociación del pliego de peticiones dentro del término legal (art. 433 CST), y frente a tal actuar la asociación sindical guarde silencio o no utilice los mecanismos previstos en nuestro ordenamiento jurídico para forzarlo a las conversaciones, resulta razonable entender, a partir de ese hecho, la declinación del pliego de peticiones y, naturalmente, el decaimiento del conflicto colectivo ante la falta de interés para desarrollarlo y culminarlo por parte de quienes lo promovieron. (Subrayado fuera del texto original).

En este orden, no le asiste razón al Juez de primera instancia, y consecuencia, la decisión emitida en disfavor de la Caja deberá ser revocada. En tales términos, el suscrito presenta las alegaciones en sede de apelación.

Atentamente,



LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ
C.C. No 7.7116.308 de Neiva (H).
T. P. No 139.356 del C. S. de la J.

⁴ Sentencia del 19 de mayo del 2021. Corte Suprema de justicia, sala de Casación laboral en proceso con RADICACION NO. 76663 SL 1880-2021 M.P Jimena Isabel Godoy Fajardo.