

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 60 DE 2021

Neiva, primero (01) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

**PROCESO ORDINARIO DE HERNÁN RICARDO DUSSAN RINCÓN CONTRA LA
CAJA DE COOMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA. RAD. No. 41001-31-05-
003-2018-00376-01.**

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede, en forma escrita, a dictar la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a desatar el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia proferida el 23 de septiembre de 2019, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, dentro del proceso ordinario de la referencia, en la que se accedió a las pretensiones de la demanda.

ANTECEDENTES

Solicita el demandante, previa declaración de las siguientes aspiraciones, a saber: i) que le es aplicable en todas sus partes la convención colectiva de trabajo suscrita entre Comfamiliar del Huila y el sindicato Sinaltracomfa, ii) que entre aquel y la demandada existe un contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició el 1º de febrero de

2017, iii) que es ineficaz la cláusula contractual que fija término de duración del contrato y iv) que goza del fuero circunstancial previsto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965; se declare ineficaz el despido del que fue objeto el 12 de febrero de 2018, y se ordene el reintegro al cargo que desempeñó o a otro igual o de mejor categoría, sin solución de continuidad, junto con el pago de todos los salario y demás emolumentos a los cuales tiene derecho desde el momento de la desvinculación hasta cuando se haga efectivo su reintegro, lo que resulte probado ultra y extra *petita* y las costas procesales.

Como fundamento de sus pretensiones en síntesis expuso los siguientes hechos:

Que se vinculó a la Corporación Caja de Compensación Familiar del Huila mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 1º de enero de 2017, relación que se extendió hasta el 12 de febrero de 2018, data en la que fue despedido sin mediar justa causa para ello.

Adujo que para el momento del despido desempeñaba el cargo de Auxiliar Administrativo II, labor por la que percibía una asignación mensual en cuantía de \$1'092.500.

Afirmó que se afilió al Sindicato Nacional de Trabajadores de las Cajas de Compensación Familiar -Sintracomfa desde el 21 de diciembre de 2017.

Señaló que Sintracomfa realizó cambio de la razón social de aquel ante el Ministerio del Trabajo registrándose como Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema del Subsidio Familiar, a Compensación y la Seguridad Social Integral -Sinaltracomfasalud.

Sostuvo, que entre la demandada y Sintracomfa existe y se encuentra vigente una convención colectiva de trabajo, la cual fue suscrita en 1975, misma que ha sido objeto de reformas con el paso de los años, convención de la que son beneficiarios todos los trabajadores de Comfamiliar, salvo algunas excepciones de las que no hace parte el cargo que ocupó.

Refirió que el sindicato Sitracomfamiliar del Huilla se fusionó con Sinaltracomfa, por lo que al ser este último sindicato el absorbente, es beneficiario de los derechos contentivos en la convención colectiva de trabajo.

Afirmó que la connotación de contrato a término indefinido se encuentra contemplado en el artículo 13 del referido cuerpo convencional, así mismo sostuvo que al interior de Comfamiliar existe la organización sindical denominada Sintracomfh, sindicato que presentó, el 21 de julio de 2017, pliego de peticiones ante la enjuiciada, el cual fue adicionado el 9 de febrero de 2018.

Adujo que el conflicto colectivo que se suscitó entre Sintracomfh y Comfamiliar del Huila persiste al no haberse suscrito convención colectiva que atienda el pliego de peticiones presentado, por lo que todos los trabajadores de la encartada se encuentran amparados por el fuero circunstancial.

Admitida la demanda por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, mediante providencia del 4 de julio de 2018 (fls. 380 y 381, C.2) y corrido el traslado de rigor, la Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar, contestó la demanda, oportunidad en la que se opuso a las pretensiones del libelo genitor, y para tal efecto, formuló los medios exceptivos que denominó improcedencia de la aplicación del artículo 43 del C.S.T., inexistencia del conflicto laboral con Sintracomfh por decaimiento del mismo, carencia de fuero circunstancial del actor, no constitución de requisito previo para la aplicación de la indemnización por falta de pago consagrada en el artículo 65 del C.S.T., imposibilidad de recibir beneficios de convención colectiva de trabajo y pacto colectivo, aplicación de convención colectiva a trabajadores pertenecientes al sindicato negociador y a trabajadores que se adhieran a la respectiva convención, exclusión de beneficios convencionales por adherencia al sindicato y suscripción de pacto colectivo, inexistencia de fuero circunstancial por abuso del derecho de asociación y mala fe y presentación de pliegos infundados otra manifestación de abuso del derecho. (fl. 398 a 422. C. 2 y 3).

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia de 23 de septiembre de 2019, declaró que entre el demandante en condición de trabajador y la demandada en calidad de empleadora se verificó un contrato de trabajo a término indefinido, el cual se ejecutó sin solución de continuidad desde el 1º de febrero de 2017 al 12 de febrero de 2018, fecha en que se dio por terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador, declaró que el demandante se encontraba amparado por el fuero circunstancial para la data del despido; en consecuencia, ordenó el reintegro al cargo

que ocupó a la fecha de terminación o a uno de igual o similar categoría, junto con salarios y prestaciones sociales, legales y extralegales a que tiene derecho, hasta que se verifique el reintegro y condenó a la enjuiciada al pago de las costas del proceso.

Consideró la sentenciadora de primer grado, que en el presente asunto no existe duda alguna de la condición de trabajador que ostenta el demandante para con la demandada, como tampoco que el vínculo que los ató se dio mediante contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició el 1º de febrero de 2017 y culminó, sin mediar justa causa para ello, el 12 de febrero de 2018, pues dichos aspectos son corroborables de las certificaciones emitidas por la enjuiciada; del mismo modo, no se discute la condición de beneficiario del accionante respecto a la convención colectiva de trabajo, en tanto dicho aspecto ha sido modulado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, al reconocerle el derecho a todos los trabajadores vinculados a la enjuiciada.

Por último, en lo referente a la condición de beneficiario del fuero circunstancial, afirmó que en el presente asunto Sintracomfh presentó pliego de peticiones al empleador, el cual fue debidamente aprobado en asamblea y notificado a la demandada desde el 21 de julio de 2017, por lo que el conflicto colectivo inició desde esa data y a la fecha de terminación del contrato de trabajo, no se había desatado la negociación, virtud de lo cual consideró que el actor se encuentra amparado por el fuero circunstancial.

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

El apoderado de la parte demandada censuró la determinación a la que arribó el *a quo*, al considerar, en esencia, que si bien la convención suscrita entre Sinaltracomfa y Comfamiliar le es aplicable a todos los trabajadores de la corporación sin hacer distinción entre aquellos sindicalizados, no resulta de recibo en el presente asunto, por cuanto el demandante fue beneficiario del pacto colectivo hasta el momento de la afiliación al sindicato Sinaltracomfa, suma a ello, que el actor no gozó del fuero circunstancial dado que no se cumplieron las formalidades establecidas por la ley para desarrollar las distintas etapas del arreglo directo. Por último, señaló que en el *sublite* se presenta la figura del abuso del derecho por la radicación de pliegos de peticiones infundados.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDADA

En la oportunidad procesal concedida, la parte demandada allegó escrito de alegaciones de conclusión, en el que petitionó la revocatoria de la sentencia de primera instancia al considerar, en esencia, que en el presente asunto se configura la institución del abuso del derecho de asociación, por cuanto los trabajadores que integran el sindicato Sintracomfh son los mismos trabajadores que constituyeron la organización Sintracomfa, por lo que la creación y el pliego se destinaron a afectar la organización, suma a lo anterior, que la adhesión al pliego de peticiones se realiza de forma impropia, por cuanto en dicho escrito no se advierte la voluntad del demandante de adherirse al pliego formulado el 21 de julio de 2017, pues esa solicitud fue suscrita por un tercero. Por último, asegura la inexistencia del fuero alegado por ausencia de requisitos para tal fin.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia plantea para lo cual,

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, en primer lugar, si el demandante es beneficiario de la convención colectiva de trabajo, o si por el contrario existe incompatibilidad entre los derechos convencionales y aquellos que se derivan del pacto colectivo. Superado el anterior cuestionamiento, establecer si el demandante se encuentra cobijado por el fuero circunstancial, y de ser afirmativa la anterior premisa, si le asiste derecho al reintegro junto con las consecuenciales condenas que de ello se derivan.

DE LA RELACIÓN LABORAL Y DE LA CONDICION DE BENEFICIARIO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

No es objeto de controversia en esta segunda instancia la calidad de trabajador que sostuvo el demandante respecto de la demandada Comfamiliar del Huila, tampoco lo es, la modalidad contractual bajo la cual se vinculó con la encartada, pues dichos aspectos, además de ser así aceptados por las partes, se encuentran probados con la documental que reposa a folio 424 del expediente consistente en certificación laboral

emitida por la enjuiciada, de la que se advierte que *"el señor **Hernán Ricardo Dussan Rincón** identificado con cédula de ciudadanía No **1075208312**, prestó sus servicios en la corporación mediante contrato a **Termino Indefinido** desde el 01 de Febrero de 2017 hasta el 12 de Febrero de 2018..."*.

Ahora bien, censura el apoderado de la parte demandada, la condición de beneficiario del demandante respecto a la convención colectiva de trabajo, al considerar, en esencia, que no le es dable beneficiarse de aquella y al mismo tiempo del pacto colectivo.

Para resolver, se tiene que el artículo 481 del C.S.T., modificado por el artículo 69 de la Ley 50 de 1990, dispone que *"Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos"*. Quiere decir lo anterior, que el empleador goza de plena libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo, salvo, cuando el sindicato agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, pues así lo dispone el artículo 70 de la Ley 50 de 1990.

Ahora bien, en lo referente a la aplicación simultánea de los beneficios convencionales con aquellos que se derivan del pacto colectivo, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL 856 de 2013 moduló que *"... los beneficios convencionales y los del pacto colectivo, por su naturaleza, son incompatibles dado que la razón de ser del segundo, de brindar igualdad de oportunidades a los no sindicalizados frente a los sindicalizados, se perdería, y continuar con tal protección se volvería desproporcionado. Aunado a que sería perjudicial para los propios trabajadores, en razón a que ya ningún empleador haría uso de la libertad de celebrar pactos colectivos con los no sindicalizados, pues tarde o temprano se vería obligado a sostener los derechos del pacto junto con los derechos de la convención colectiva"*.

Criterio que fue acogido en la sentencia SL 7192 de 2016, oportunidad en la que la corporación de cierre en materia ordinaria laboral, al referirse a la compatibilidad de los derechos convencionales con aquellos que emergen del pacto colectivo, enseñó que *"De todas maneras, si no se tuviera como suficiente el anterior razonamiento para descartar la calidad de sindicalizada de la actora, lo que impediría una eventual prosperidad del recurso es la imposibilidad de que un trabajador sea simultáneamente beneficiario de lo pactado en una convención y lo acordado en un pacto colectivo de trabajo"*.

Del mismo modo, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en la sentencia con radicación 15650 de 2001, al estudiar el derecho a la libertad sindical y voluntad del trabajador, adoctrinó que:

"En efecto, el artículo 39 de la Carta Política de 1991 elevó a rango constitucional el derecho de asociación sindical previsto desde antaño en el estatuto del trabajo. Apareja este derecho la libertad de escoger entre las opciones de afiliarse o no afiliarse a una organización sindical, de retirarse cuando a bien tenga el inicialmente afiliado o de escoger el sindicato de sus preferencias, sin que el empleador ni ninguna persona natural o jurídica pueda constreñir al trabajador o injerir de algún modo en esa determinación libérrima. Obligar a beneficiarse de una convención a quien espontánea y libremente expresa que no lo desea, es tanto como desconocer la libertad de asociación sindical; lo contrario equivale a imponer indirectamente una sindicalización obligatoria proscrita por nuestro ordenamiento positivo. Pero es claro que no puede el empleador a pretexto de esa incuestionable facultad individual promover la renuncia masiva de beneficios convencionales por parte de los no sindicalizados, porque ese comportamiento no está coonestado por la legislación laboral, y debidamente demostrado podría constituir un censurable acto antisindical. Ello no se opone a que los no sindicalizados celebren pactos colectivos en los que se concierten beneficios prestacionales realmente diferentes de los que gobiernan los acuerdos colectivos de los sindicalizados. Estos últimos integralmente analizados no pueden ser menos favorables.

"Pero se insiste que dentro del contexto normativo colombiano la imposibilidad de renuncia de beneficios convencionales no es absoluta para los no sindicalizados, dado que la jurisprudencia ha precisado que los contratos colectivos no se aplican a los representantes del empleador en la negociación; que las propias convenciones colectivas pueden excluir de su campo de aplicación a algunos trabajadores, además de que sería un contrasentido admitir la figura del salario integral que en principio excluye la aplicación de beneficios prestacionales y por otro lado imponer obligatoriamente los convenios colectivos a los trabajadores no afiliados al sindicato que hubiesen pactado tal modalidad salarial.

"No sobra agregar que dentro del Régimen Laboral Colombiano los derechos irrenunciables son los que están consagrados en las disposiciones legales (art. 13 y 14 del C.S.T.) y no los que emanan de acuerdos de las partes que superan los beneficios y prerrogativas contenidos en aquellas".

Del anterior contexto jurisprudencial se extrae que, en tratándose de convergencia de derechos convencionales con los derivados del pacto colectivo, los mismos resultan incompatibles puesto que ambos prohijamientos se fundan en sustentos legales y constitucionales, pues mientras la convención colectiva persigue el beneficio de los trabajadores que hacen uso de la libertad de asociación, el pacto colectivo busca el equilibrio prestacional de los trabajadores no sindicalizados frente a aquellos que gozan de las prerrogativas adquiridas en la negociación colectiva. De darse un entendimiento distinto, desnaturalizaría el propósito con que el legislador instituyó la figura del pacto colectivo y la garantía del empleador de realizar libremente negociaciones con los trabajadores.

En todo caso, conforme a lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con lo reglado en el artículo 467 del C.S.T., es la libertad de asociación sindical y la voluntad del trabajador, los vectores que dirigen la escogencia de la norma extra legal de la cual pretende beneficiarse, por lo que le queda vedado al juez hacer interpretaciones respecto al principio de igualdad, para así, de forma unilateral, determinar cuál de las prerrogativas le resulta más favorable al asociado, pues de proceder así, se atentaría en contra de la autonomía de la contratación colectiva, pues se itera, es el trabajador el único que puede escoger dentro de los distintos acuerdos, el que mejor represente sus intereses.

Bajo esa óptica, al descender al asunto puesto en conocimiento de la Sala, se tiene que a folios 424 a 426 del informativo reposa la certificación que emitió Comfamiliar del Huila de la que se advierte que el demandante percibió, desde el inicio de las labores y hasta la culminación, los siguientes conceptos: sueldo, subsidio de transporte, aportes a salud y pensión, incapacidad, gastos de incapacidad, ajuste de incapacidad y prima legal, todos esto para el años 2017, y para el año 2018, devengó además de los antes referidos, cesantía año anterior, interés a la cesantía año anterior, auxilio de transporte convencional, prima extra legal, prima de carestía, prima de vacaciones, vacaciones en dinero, cesantías definitivas, intereses sobre las cesantías e indemnización.

Del mismo modo, se incorporó certificación emanada de Comfamiliar del Huila, de la que se advierte que el actor se encuentra afiliado al sindicato Sinaltracomfa, así como que es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo vigente, por lo que percibió para el año 2018, además de las prerrogativas previstas en el acuerdo convencional, las primas de carestía, extralegal y vacaciones. (fl. 423).

En ese contexto, comoquiera que de la documental que fue allegada al plenario no se advierte que el demandante haya obtenido beneficios derivados del pacto colectivo, es que surge patente el derecho que le asiste a beneficiarse de la convención colectiva de trabajo, por lo que, ningún reproche merece la intelección a la que arribó la sentenciadora de primer grado, pues se itera, en el presente asunto no se probó la coexistencia de beneficios convencionales y aquellos provenientes del pacto colectivo en cabeza del promotor del juicio.

DE LA CONDICIÓN DE BENEFICIARIO DEL FUERO CIRCUNSTANCIAL

La parte demandada formula oposición respecto a la conclusión a la que arribó la sentenciadora de primer grado en torno a la condición de aforado que le otorgó al promotor del juicio y la consecuente condena al reintegro, pago de salarios y prestaciones sociales legales y convencionales, pues al sentir del censor, al momento de despedir al actor, no se encontraba en trámite negociación alguna de pliego de peticiones, en tanto el documento allegado por Sintracomfh no cumplió con las previsiones de los artículo 432 y ss del C.S.T., pues no se presentaron los integrantes del equipo negociador; suma a lo anterior, que en el presente asunto se configura un abuso del derecho por parte del demandante al pretender beneficiarse del fuero pretendido derivado de dos organizaciones sindicales distintas.

Para resolver, se tiene que la figura jurídica pretendida fue establecida en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, preceptiva que establece que:

“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”.

Así mismo, el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, prevé:

“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 del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso”.

Normas que encuentran fundamento en lo contenido en el artículo 55 de la Constitución Nacional, el cual denota las formas pacíficas de dirimir los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores, y que en consonancia con las citadas preceptivas legales, decantan en la prohibición por parte del empleador de despedir a los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados que presenten el pliego de peticiones, prohibición que abarca el trámite de las etapas del conflicto colectivo, comprendido éste, desde la presentación del referido pliego de peticiones y hasta la culminación del conflicto, ya sea, por la firma de la convención, del pacto o con el respectivo laudo arbitral debidamente ejecutoriado; todo ello, claro está, sin que medie justa causa comprobada para despedir, previa observancia y cumplimiento de los

tiempos regulados en los artículos 432 a 446 del C.S.T. (Ver sentencias C-622 y C-466 ambas de 2008).

En ese entendido, al presentarse un despido desconociendo tal postulado, el mismo carece de efectos jurídicos y será ineficaz, así lo plasmó la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL 3317 de 2019 con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, oportunidad en la que moduló que *“esta protección es esencial para la libertad sindical, ya que evita que los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, le permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias”*.

En igual sentido, tanto la aludida providencia como la sentencia la SL 13275 de 2015 con ponencia del Magistrado Jorge Mauricio Burgos, se moduló, que se entiende trabajadores amparados por el fuero circunstancial, a aquellos que presentaron el pliego de peticiones al empleador, bien a través de la organización sindical o bien por algunos trabajadores no sindicalizados, sin que se impida cobijar a quien, con posterioridad, decida ingresar a la organización sindical o al listado de trabajadores promotores del *petitum*, así la providencia de 2015, enseñó que:

“...la norma en verdad se refiere en general a todos los eventos de presentación de pliego de peticiones, tanto a aquellos que se tramitan por intermedio de un sindicato, como a los que formulan los trabajadores no sindicalizados, y cuando el texto alude a los trabajadores que hubieren presentado el pliego de peticiones se refiere a ambas hipótesis, estableciendo la protección para cada una de ellas, a sabiendas de que se trata de dos eventos independientes; de suerte que gozan de la prerrogativa foral los afiliados al sindicato que presentó el pliego, si se hizo de este modo, y los trabajadores no sindicalizados que hicieron lo mismo con miras a firmar un pacto colectivo, si esta fue la situación.

(...)

Pero si esa protección comprende inicialmente a los trabajadores que hubieren presentado el pliego de peticiones, nada se opone a que la misma se extienda a aquellos que en el curso del conflicto decidan, de una parte, afiliarse al sindicato que promovió el conflicto y presentó el pliego de peticiones, o de otra, a aquellos no sindicalizados que se adhieran al pliego de peticiones presentados directamente por sus compañeros igualmente no pertenecientes a ninguna organización sindical. La misma teleología atrás comentada comprende esta hipótesis”.

Del anterior contexto jurisprudencial se extrae, que en efecto, el fuero circunstancial protege a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, que presentan el pliego

de peticiones con el fin que aquellos puedan formular los pedimentos laborales que consideren pertinentes en procura de la mejora de las condiciones laborales, sin el temor de ser despedidos, por lo que, al encontrarse la empleadora conminada a negociar el pliego de peticiones, a la misma se le resta la facultad de despedir a quienes intervienen en la negociación colectiva, esto desde la misma presentación del referido pliego hasta tanto se dirima el conflicto laboral ya sea por la firma de la convención, del pacto o con el respectivo laudo arbitral debidamente ejecutoriado; todo ello claro está, sin que medie justa causa comprobada, previa observancia y cumplimiento de los tiempos regulados en los artículos 432 a 446 del C.S.T.

Sobre el particular, observa la Sala que efectivamente como lo afirma el demandante en el libelo introductorio y lo ratifica la convocada a juicio en la contestación de la demanda, desde el 21 de julio de 2017, el Sindicato de Trabajadores Sintracomfh impetró pliego de peticiones ante la enjuiciada, *petitum* que a la presentación de la demanda no había sido discutido ni fue resuelto por alguno de los mecanismos antes mencionados, pues al sentir de la enjuiciada, se presentó un decaimiento del conflicto laboral al no poderse instaurar la mesa de negociación.

Bajo esa orientación, es incontrastable que a la terminación del contrato de trabajo del demandante, esto es, el 12 de febrero de 2018, se encontraba en auge el conflicto colectivo al interior de la pasiva, empero se había superado con creces el tiempo legal de las etapas del conflicto y por ende, conforme jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ya no había protección, pues se reitera, el conflicto se tipifica el 21 de julio de 2017, sin que a la fecha de presentación de la demanda, esto es, 26 de junio de 2018, se haya desatado la negociación, y del que no se advierte gestión alguna por parte de los peticionarios tendiente a conminar al empleador a respetar los términos legales del arreglo directo o la negociación colectiva, lapso temporal que excede aquel contenido en los artículos 433 y 434 del C.S.T.

Y es que si bien, Sintracomfh con posterioridad, esto es, el 9 de febrero de 2018, presentó adhesión al pliego de peticiones, ello per sé no tiene la virtualidad para desconocer los términos perentorios prescritos en las normas que regulan la materia a efectos de adelantar las etapas de negociación del pliego de peticiones, a ello se le suma, que para calenda de terminación del contrato de trabajo del demandante, la referida organización sindical no había ejercido actuación administrativa o judicial

alguna en procura de la salvaguarda de los derechos de asociación que les asiste, razón por la que, al haberse superado los términos legales para dar fin al conflicto laboral, sin que se cumpliera tal propósito, es que para la Sala, el fuero pregonado ya no se encontraba operante a la finalización del contrato de trabajo del actor.

Al respecto, bien vale la pena traer a colación, lo que para el efecto del acaecimiento de la negociación colectiva, moduló la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL 4142 de 2019, con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, oportunidad en la que enseñó que:

“Pues bien, conviene recordar que el diferendo colectivo nace con la presentación del pliego de peticiones al empleador, bien sea por parte de la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, hecho que trae consigo una serie de obligaciones para los actores de la relación laboral. De un lado, para el empleador, la de dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir a los representantes del sindicato o grupo de trabajadores en los plazos estipulados en el artículo 433 del Estatuto Laboral; por el otro, para estos últimos, la de realizar todas las gestiones administrativas –artículo 433, numeral 2.º ibidem- y judiciales que estén a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación.

En ese contexto, 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 de 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 de tal controversia, con todas las consecuencias que de ello deriva; por ejemplo, el no utilizar los mecanismos previstos en el ordenamiento jurídico para impulsar las conversaciones por parte del sindicato puede implicar la declinación del pliego de peticiones y, en consecuencia, el decaimiento del conflicto laboral ante la falta de interés para desarrollarlo y culminarlo.

(...)

Respecto de la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, de manera reiterada y pacífica la Corte ha adoctrinado que el fuero que contempla no es indefinido y subsiste si (i) se da cumplimiento a las etapas y términos establecidos en la legislación laboral para el arreglo del desacuerdo y (ii) se mantiene el interés de las partes que lo promovieron en solucionarlo, porque si el proceso de negociación se estanca por un período prolongado, o se da una anomalía y por ello es imposible la continuación del curso normal del trámite del diferendo o de finalizarlo de esa manera, aquel desaparece y consigo la protección en referencia (CSJ SL 19170, 11 dic. 2002; CSJ SL 20766, 7 oct. 2003; CSJ SL 23843, 16 mar. 2005 y CSJ SL 29822, 2 oct. 2007).

En otros términos, la jurisprudencia ha establecido que no necesariamente en todos los casos, la sola presentación del pliego de peticiones al empleador perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que la controversia laboral cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución de la misma, o cuando no existe por parte de quienes la promovieron el interés suficiente de concluirla, pese a contar con mecanismos para impulsar la negociación”.

Al descender al asunto debatido, se tiene que Sintracomfh formuló pliego de peticiones el 21 de julio de 2017, ante Comfamiliar del Huila, por lo que a la luz del artículo 434

del C.S.T., la etapa de arreglo directo debió culminar el 6 de septiembre de 2017, ello sin que infiera en el cómputo de términos, la adhesión al pliego de peticiones formulado por el referido sindicato el 9 de febrero de 2018, por lo que al agotarse el periodo de arreglo directo lo propio debió ser dar aplicación a lo contenido en el artículo 444 del Compendio Sustantivo Laboral, esto es, someter a discusión la posibilidad de ir a huelga o convocar el Tribunal de Arbitramento, etapas que se echan de menos en el *sublite*, pues Sintracomfh, a más de la adhesión presentada, no gestionó, ya sea por vía administrativa o bien sea por vía judicial, el cabal cumplimiento de las etapas del conflicto laboral, o por lo menos, al proceso no se incorporó prueba alguna del adelantamiento de estas gestiones por parte del sindicato, lo que decanta así en un evento anormal de la cesación del conflicto, ante el desinterés de los convocantes a la negociación.

Bajo ese contexto, comoquiera que el objeto de la protección contenida en el fuero circunstancial es permitir que los trabajadores ejerzan el derecho constitucional a la negociación colectiva sin el temor de ser despedidos, debe decirse que dicho amparo no es perpetuo y que debe estar sujeto a los términos que prevé la ley para el desarrollo del conflicto laboral, so pena de extinguirse el fuero allí contenido por decaimiento de la negociación, esto siempre que no se advierta interés por parte de los peticionarios de dar continuidad a la negociación de sus aspiraciones, interés que se materializa con el impulso de las etapas de la negociación y el uso de las herramientas legales ante la desidia del empleador a atender los reclamos formulados en el marco de la negociación colectiva, supuestos de facto estos que se echan de menos en el *sublite*, pues se itera, además de la adhesión al pliego de peticiones no se advierte actuación alguna por parte de los convocantes de cara a impulsar la negociación.

Por los razonamientos aquí expuestos, es que surge patente la revocatoria de la sentencia apelada en este aspecto, para en su lugar, declarar que el demandante no se encontraba amparado por el fuero circunstancial, y en consecuencia, absolver a la demandada de las pretensiones que de ellos se derivan.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, no se impondrán costas en esta instancia ante la prosperidad de la alzada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR parcialmente el numeral Cuarto de la sentencia proferida el 23 de septiembre de 2019, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de esta ciudad, al interior del proceso seguido por **HERNÁN RICARDO DUSSAN RINCÓN** contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA**, para en su lugar, **DECLARAR** que el demandante, al momento del despido efectuado por Comfamiliar del Huila, esto es, para el 12 de febrero de 2018, no se encontraba amparado por el fuero circunstancial, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: REVOCAR parcialmente el numeral Quinto de la sentencia apelada, para en su lugar, **ABSOLVER** a la demandada **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA**, de la pretensión encaminada a reintegrar a **HERNÁN RICARDO DUSSAN RINCÓN** y el consecuencial pago de salarios y prestaciones sociales tanto legales como extralegales emergentes del reintegro peticionado, esto conforme a lo enunciado en la parte motiva de esta decisión.

TERCERO: REVOCAR el numeral Sexto de la sentencia del epígrafe, para en su lugar, **DECLARAR** probado el medio exceptivo propuesto por la enjuiciada denominado carencia de fuero circunstancial del actor, conforme se expuso en la parte motiva de esta sentencia.

CUARTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

QUINTO: COSTAS Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, no se impondrán costas en esta instancia ante la prosperidad de la alzada.

SEXTO: Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

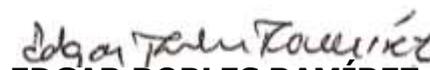
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada



EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado

Firmado Por:

Gilma Leticia Parada Pulido
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Enasheilla Polania Gomez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

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:

89a124492bd50a358e370ea910a00457dcc107e5c0c53120e782fd070a6a55

f8

Documento generado en 01/09/2021 03:24:20 PM