



REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente

Diez (10) de julio de dos mil veintitrés (2023)

Proceso:	Ordinario Laboral de Primera Instancia
Radicación:	19-142-31-89-001-2021-00089-01
Juzgado Primera Instancia	JUZGADO PROMISCOUO DEL CIRCUITO DE CALOTO
Demandante	<ul style="list-style-type: none">• WALTER EMILIO CARTAGENA GIRALDO• JAVIER MAURICIO ROJAS BERNAL• EDWIN ALEJANDRO VELEZ RODRIGUEZ
Demandado	EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE CORINTO-CAUCA-EMCORINTO E.S.P. E.I.C.E.
Asunto:	Contrato de trabajo-reintegro-Confirma sentencia
Sentencia escrita No.	047

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, que convirtió en legislación permanente el Decreto 806 de 2020, pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el recurso de apelación formulado por el apoderado judicial de la parte demandante, contra la sentencia proferida el 27 de septiembre de 2022 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto-Cauca.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

Conforme al escrito de demanda y subsanación procuran los demandantes se declare la ineficacia e ilegalidad de su despido, por encontrarse amparada por la garantía de fuero circunstancial y no solicitar permiso al juez laboral. En consecuencia, solicita se ordene su reintegro al empleo que venían desempeñando o a uno de iguales o mejores condiciones salariales y se condene a la demandada al pago de los derechos indicados en el acápite de pretensiones¹ sin solución de

¹ Salarios adeudados, vacaciones, prima de vacaciones, bonificación por recreación, prima de navidad, prima de servicios, subsidio familiar, dotación de calzado y vestido, bonificación por servicios, subsidio de transporte, subsidio de alimentación,

continuidad desde cuando fueron retirados hasta la fecha en que sean efectivamente incorporados.

1.2. Supuestos fácticos.

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes **hechos**:

Los actores sostienen que prestaron sus servicios como fontaneros para la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido, durante 10 años ininterrumpidos desde el 1º de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2020, devengando como última asignación salarial mensual WALTER EMILIO CARTAGENA GIRALDO de \$1.370.156,00; JAVIER MAURICIO ROJAS BERNAL de \$1.354.138,00 y EDWIN ALEJANDRO VELEZ RODRIGUEZ de \$1.323.335,00.

Afirman que nunca tuvieron llamados de atención, poseían las competencias laborales para el ejercicio de sus funciones conforme con los certificados del SENA en diferentes cursos y sus despidos no cumplieron el propósito de que la accionada mejorara la prestación del servicio, ni generara mejores condiciones económicas, ni dichos cargos fueron suprimidos, pues, al contrario, en ellos se nombraron otras personas que no poseen las competencias ni la experiencia de los demandantes.

Informan que el 1º de enero de 2020 SINTRAGOBERNACIONES SUBDIRECTIVA CORINTO-CAUCA suscribió con la demandada, pliego de peticiones para la negociación colectiva del año 2020, cobijando a empleados sindicalizados y no sindicalizados; y para esa fecha los actores llevaban laborando para la empresa 9 años ininterrumpidos, dicho conflicto colectivo no se había solucionado para la fecha del despido de los demandantes, por lo que se encontraban amparados por la estabilidad reforzada por tener fuero circunstancial y el no acudir al juez laboral para su autorización, hace ineficaz el despido, el cual fue provocado ente su afiliación en julio de 2020 al sindicato.

En virtud del principio de economía procesal no se estima necesario reproducir *in extenso* las piezas procesales en comento (artículos 279 y 280 C.G.P.).

2. Contestación de la demanda.

La demandada se opuso a todas las pretensiones formuladas en su contra, explicando que los demandantes no cumplieron los requisitos establecidos en el Decreto 160 de 2014 ni los plazos establecidos en su artículo 11 y tampoco existió

cesantías, intereses de cesantías, incrementos legales, sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., indexación, los aportes al Sistema de Seguridad Social integral, indexación de las sumas de dinero que se reconozcan, subsidiariamente: la indemnización por despido ilegal, reconocer los derechos probados en el proceso según las facultades extra y ultra petita, así como las costas del proceso.

ninguna clase de negociación colectiva, porque el pliego de peticiones fue recibido el 7 de enero de 2020 y el acta de aprobación de pliegos fue presentada el 10 de marzo de 2020; es decir, no cumplieron con el plazo máximo de 2 meses establecido en el artículo 376 del Código Sustantivo del Trabajo y dicho pliego, tiene su campo de aplicación para servidores o empleados públicos y los contratados estaban en la categoría de trabajadores oficiales, rigiéndose por el artículo 5º del Decreto Ley 3135 de 1968. Y en ese sentido, la terminación de los contratos laborales de los demandantes se efectuó durante el plazo presuntivo del artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015. En tal sentido no estaban amparados por el fuero circunstancial.

Aceptó como ciertos algunos hechos y negó otros; y finalmente formuló excepciones previas² y de fondo.³

3. Decisión de primera instancia.

Mediante sentencia del 27 de septiembre de 2022 la A quo, absolvió a la demandada de todas las pretensiones propuestas en su contra por los actores a quienes condenó en costas.

Para arribar a dicha decisión argumentó que según el artículo 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945 que regula el vínculo laboral de los trabajadores oficiales, los contratos a término indefinido deben entenderse celebrados por periodos de 6 en 6 meses, salvo que exista una estipulación en contrario y analizando los contratos celebrados por lo actores quienes ostentan la calidad de trabajadores oficiales con la demandada, se observa que la intención de las partes nunca fue la de modificar tal presunción legal; quedando regidos por la figura jurídica del plazo presuntivo y como los contratos terminaron el 31 de diciembre de 2020, cuando venció el plazo de 6 meses que transcurrió del 1º de julio al 30 de diciembre de 2020; el fuero circunstancial alegado no tiene soporte jurídico, pues el literal A del artículo 47 y 51 del citado Decreto hace mención expresa a las formas de terminación. Por ello, cuando se termina el contrato por expiración del plazo presuntivo, no se trata de una terminación injusta, sino que se trata de una forma legal de rescindir el contrato en que el empleador por ministerio de la ley queda exonerado del pago de la indemnización que es solo para los casos de despido injusto que en este caso no se configura porque la terminación del vínculo fue por la finalización del plazo presuntivo.

² Falta de legitimación en la causa por pasiva e indebida notificación del demandado.

³ Inexistencia de la obligación o del derecho reclamado, falta de causa para pedir, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, mala fe de los demandantes y la genérica o innominada.

Que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 referido al fuero circunstancial solo opera en los casos del despido injusto, pero como los contratos de los demandantes fueron terminados por expiración del plazo presuntivo, no es posible colegir que su despido fue injusto y entonces no opera la protección foral. Aunado a ello, la parte introductoria del pliego de peticiones presentado por la organización sindical ante la empresa, dispone que la negociación del pliego se fundamenta entre otras normas en el Decreto 160 de 2014 por el cual se reglamentan los procedimientos de negociación y solución de controversias por las organizaciones de empleados públicos y el oficio remisario del pliego de peticiones al gerente de la demandada dice que presenta el pliego de peticiones de los empleados públicos para ser negociados en los términos del Decreto 160 de 2014; por lo tanto y como los demandantes no ostentan la calidad de empleados públicos sino de trabajadores oficiales, por ministerio de la ley están excluidos de la negociación según el artículo 2º de la misma normativa. Además, para el 24 de diciembre de 2020 en que el sindicato con un oficio pretendió subsanar su error informando que la negociación también era con los trabajadores oficiales, desde el 21 de diciembre de 2020 se había notificado a los demandantes de la terminación de sus contratos por vencimiento del plazo presuntivo, por lo que su retiro nada tiene que ver con su afiliación al sindicato.

4. Recursos de apelación.

4.1. Parte demandante.

El apoderado judicial de la parte demandante formuló y sustentó recurso de apelación, exponiendo que los contratos respecto a servidores públicos de las empresas industriales y comerciales del Estado son de trabajadores oficiales, y perduran en el tiempo por periodos prorrogables de 6 meses y se dice que ese despido es ajustado a la ley, pues ahí no hay ninguna discusión; pero respecto al fuero circunstancial considera que en los numerales 4º y 5º del capítulo II del pliego de peticiones dice que es para todos los servidores públicos, entonces por favorabilidad abarca a todos los servidores públicos y por ende a los trabajadores oficiales demandantes. Refiriéndose al plazo presuntivo de cada 6 meses, sostiene que no se puede tener como último plazo presuntivo el periodo que terminó el 31 de diciembre de 2020 porque el pliego se radicó en enero de 2020, donde ya venían de ser prorrogados esos términos de manera conjunta entre el empleador y los trabajadores de seguir laborando en la empresa mediante la figura del contrato a término indefinido, entonces desde el 7 de enero en adelante, ellos tenían fuero circunstancial el cual no se configura solamente el 31 de diciembre, pues ya

llevaban aproximadamente 1 año trabajando y estaban en proceso de negociación del pliego; por lo tanto, estaban amparados desde enero de 2020 por fuero circunstancial.

5. Trámite de segunda instancia

Dentro del término concedido para presentar alegatos en esta instancia, las partes se pronunciaron así:

5.1. Parte Demandante.

Solicitó revocar la sentencia de primera instancia, reiterando los argumentos expuestos en su apelación, los cuales fueron reforzados citando jurisprudencia de las Cortes Suprema de Justicia y Constitucional.⁴

5.2. Parte Demandada.

Solicitó confirmar el fallo apelado, reiterando los argumentos de la contestación y alegatos.⁵

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., regula el principio de consonancia. El cual consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso, lo cual significa que la Sala no podrá tocar aspectos que no fueron objeto de la alzada.

2. Planteamiento del problema jurídico.

Le corresponde a la Sala establecer:

2.1. ¿Hay lugar a revocar la sentencia absolutoria y acceder a las pretensiones de la demanda, al acreditarse que los trabajadores no sindicalizados que no presentan pliego de peticiones en tal condición, estaban cobijados por la garantía de fuero circunstancial?

2.1. Solución al problema jurídico.

⁴ 06(10)AlegatosDemandante- carpeta 02SegundoInstancia-expediente digital.

⁵ 08(3)AlegatosDemandada-carpeta 02SegundoInstancia-expediente digital.

La respuesta al interrogante será **negativa**. La tesis de la Sala se orienta a confirmar la decisión de primer grado. Lo anterior, como quiera que, no se encuentra acreditada la protección foral que predica la parte actora, pues para la fecha de terminación de los contratos de trabajo se encontraba vencido el plazo estipulado en la ley para iniciar la etapa de arreglo directo, sin que la organización sindical ejerciera las acciones de ley.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

2.2. El fuero sindical circunstancial.

El fuero sindical es una garantía constitucional establecida en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia y desarrollada en el artículo 405 del C.S.T., disposición última que lo define como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, 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.

Asimismo, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el fuero sindical es una garantía que propende por la estabilidad de quienes han decidido asociarse para crear o hacer parte de una organización sindical. Por tanto, en el evento que el empleador pretenda despedirlos, trasladarlos o desmejorar sus condiciones laborales, debe acudir previamente a una autoridad judicial, a fin de calificar la causa de la decisión, revisando su concordancia con el ordenamiento vigente.⁶

En dicho escenario, la normatividad laboral prevé dos (2) acciones judiciales para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: **i)** la acción de levantamiento del fuero sindical, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado; y **ii)** la acción de reintegro por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Por tanto, el objeto de la solicitud judicial reintegro, es: **i)** la verificación de la existencia del fuero sindical, cumplido ese requisito deberá **ii)** verificar si el empleador solicitó permiso para despedir.

El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 contempla una garantía especial para el derecho a la negociación colectiva, en el sentido de que los trabajadores que

⁶ Corte Constitucional. Fallo T- 938 de 2011.

hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto colectivo. Para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la finalidad esencial de esta norma es evitar 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”*⁷

Respecto al pliego de peticiones la Corte Constitucional en la sentencia C-1234 de 2005, señaló:

El pliego de peticiones se ha entendido como una herramienta válida para plantear el conflicto colectivo. Corresponde a un documento escrito que presentan los empleados al empleador, en el que se formulan las peticiones relativas a las condiciones de trabajo, o a las diferencias que no están sometidas por la ley o convención a un procedimiento distinto, o que no hubieren podido ser resueltos por otros medios. Es un proyecto de convención colectiva de trabajo.
(Subrayado del texto original)

Es sabido que con la presentación del pliego de peticiones se inicia un conflicto colectivo que puede terminarse con la firma de la convención colectiva de trabajo o llegar hasta el tribunal de arbitramento obligatorio para su solución, mediante el laudo arbitral.

Asimismo, se ha establecido que el fuero circunstancial surge con la sola presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical interesada y comprende todas las etapas del conflicto colectivo hasta su resolución definitiva. En providencia SL4142 del 25 de septiembre de 2019, radicación No. 78971, se explicó: *“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*

⁷ CSJ SL, 28 ag. 2003, rad. 2015; CSJ SL, 16 mar. 2005, rad. 23843; CSJ SL14066-2016 y CSJ SL16788-2017 y CSJ SL3317-2019.

estén a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación”.

En sentencia CSJ SL, 2 oct. 2007, rad. 29822, reiterada, entre otras, en las CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 35636 y CSJ SL 2020-2021, la Corte ha decantado esta garantía foral, así:

“1. Fuente Legal. *Artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 10 del Decreto 1373 de 1966.*

2. A quiénes cobija. *A “los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones” que comprende a los “afiliados al sindicato o a los no sindicalizados”. Luego, es patente que esta garantía foral también protege a los trabajadores no sindicalizados que presenten un pliego de peticiones tendientes a la firma de un pacto colectivo. Se impone recordar lo que la Corte en sentencia de 11 de mayo de 2006, radicado 26726, razonó en el sentido de que están excluidos de este fuero los trabajadores que desempeñen cargos de alta dirección o jerarquía dentro de la empresa, con capacidad de compromiso y de representación, dado que no pueden “pretender estar acogidos por el pliego de peticiones que la organización sindical presentó, en tanto los intereses empresariales, de los cuales en su calidad de alto directivo lo comprometían, estaban en contraposición con los suyos propios, lo que resulta inadmisibile”.*

3. Periodo en que opera la protección. *Desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador 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 pertinente o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto.*

4. Para qué los ampara. *Para no ser despedidos sin justa causa, desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador 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 pertinente, o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto colectivo. En el evento en que el empleador considere que un trabajador incurrió en una justa causa, no es imperativo que acuda previamente ante el juez del trabajo para solicitar el permiso para terminar el contrato de trabajo, la justeza o no se determina posteriormente al fenecimiento de la relación laboral. (subrayado de la Sala)*

Conforme a lo anotado, esta prerrogativa foral contempla dos hipótesis: la primera frente a los trabajadores afiliados al sindicato que presentó el pliego, la segunda ante los no sindicalizados que, con miras a firmar un pacto colectivo, igualmente formulan una propuesta de mejora laboral.⁸ Tal como lo dispuso el Decreto Reglamentario 1469 de 1978 en su artículo 36.⁹

⁸ CJS SL13275-2015, Sentencias de 11 de agosto de 2004, radicado 22.616 y de 28 de febrero de 2007, radicado 29.081. sentencia de casación del 11 de agosto de 2004, radicación 22616

⁹ artículos 10 y 36 de los Decretos Reglamentarios 1373 de 1966 y 1469 de 1978.

3. Caso en concreto:

No es objeto de discusión en esta instancia la vinculación laboral de los demandantes con la demandada desde el 1º de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2020 en el cargo de fontaneros, la notificación (oficios de Gerencia del 21 de diciembre de 2020) de terminación de sus contratos el 31 de diciembre de 2020, la presentación del pliego de peticiones para la negociación colectiva del año 2020 por parte de la organización sindical SINTRAGOBERNACIONES SUBDIRECTIVA DE CORINTO-CAUCA ante EMCORINTO E.S.P. E.I.C.E., que la parte accionante no estaba afiliada a la organización sindical que presentó el pliego de peticiones y que los contratos respecto a servidores públicos: trabajadores oficiales de las empresas industriales y comerciales del Estado perduran en el tiempo por periodos prorrogables de 6 meses y en tal sentido el despido es ajustado a la ley.

El reproche del apelante se centra en que los numerales 4º y 5º del capítulo II del pliego de peticiones señala que es para todos los servidores públicos, por lo que la protección foral abarca a los trabajadores oficiales demandantes, quienes gozaban de tal prerrogativa desde el 7 de enero de 2020; por lo que no está de acuerdo con que se cuente desde el último plazo presuntivo el periodo que terminó el 31 de diciembre de 2020.

En virtud de lo anterior, se tiene que la jurisprudencia constitucional y laboral coinciden en que el fuero circunstancial previsto en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, ampara a los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones, se trate de afiliados al sindicato o de los no sindicalizados, para que no sean despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha de presentación del pliego hasta la solución del conflicto. Así lo ha dejado entrever la Corte, al expresar que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, contiene una verdadera prohibición para el empleador de despedir sin justa causa a partir del momento de serle presentado el pliego de peticiones, a cualquiera de los trabajadores que lo hubieren hecho, es decir, a los miembros del sindicato si es este el que lo presenta o a los que figuren expresamente en la lista correspondiente cuando lo hace un grupo de trabajadores no sindicalizados".¹⁰

Al respecto, se debe dilucidar si el conflicto colectivo de trabajo iniciado mediante el oficio SGSCC-No.06 del 7 de enero de 2020 recibido en la misma fecha por la demandada, suscrito por el presidente y la secretaria general de

¹⁰ sentencia de casación del 11 de agosto de 2004, radicación 22616

SINTRAGOVERNACIONES SUBDIRECTIVA CORINTO y dirigido al gerente de la demandada, fue *presentado el PLIEGO DE PETICIONES de los empleados públicos de la EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE CORINTO-CAUCA-EMCORINTO E.S.P. a fin de ser negociados en los términos del Decreto 160 de febrero de 2014 reglamentario de la ley 411 de 1997, que fue aprobado en reunión de Asamblea General del Sindicato el 27 de diciembre de 2019 y en el que se designan los negociadores*¹¹ estaba vigente al momento del despido de los accionantes.

Respecto a lo anterior, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹² ha señalado que *“la presentación del pliego de peticiones al empleador, 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

¹¹ Fls.51-01DEMANDA COMPRIMIDA-Carpeta 01PrimeraInstancia-expediente digital

¹² CSJ.SL4142-2019. Radicación n.º 78971.Bogotá, D.C., 25 de septiembre de 2019.

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.

Ahora, respecto del anterior criterio jurisprudencial, la Corporación también hizo una precisión, según la cual no se puede considerar la duración o plazo previsto en la ley como una regla imperativa, de forma objetiva, so pena de que el referido conflicto decaiga automáticamente, pues existen eventos en que se puede justificar su prolongación, según la etapa de que se trate; caso en el cual es necesario analizar la situación fáctica de cada caso en particular, a fin calificar de razonable o no, prudente o no, el tiempo transcurrido de más al previsto por el ordenamiento jurídico para ponerle fin a la negociación colectiva y, con ello, establecer si se dio la extinción anormal del fuero circunstancial (CSJ SL6732-2015 y CSJ SL14066-2016).”

Así las cosas, el conflicto colectivo regulado en los artículos 433, 434 y 444 del CST tiene un trámite definido con etapas y términos: se inicia con la presentación del pliego, luego, el empleador tiene 24 horas para iniciar conversaciones con la organización y no más de 5 días; pues, cuando esto no sucede, se incurre en multas por parte del Ministerio de Trabajo por cada día de mora, la etapa de arreglo directo es de 20 días prorrogable por un periodo igual, luego de lo cual, si no se llega a un acuerdo, debe votarse si se declara huelga o se delega la decisión a un tribunal de arbitramento.

Como se indicó en precedencia, el conflicto colectivo de trabajo se radicó mediante el oficio SGSCC-No.06 del 7 de enero de 2020 y fue recibido el mismo día por la demandada y al momento de la terminación de los contratos de los demandantes, esto es, el 31 de diciembre de 2020, aún no se había iniciado la etapa de arreglo directo, sin que el sindicato hubiera ejercido los mecanismos idóneos para conminar al empleador a iniciar dicha negociación, entonces al truncarse el desarrollo normal del conflicto, no se encontraba vigente la protección del fuero circunstancial, en

razón a que las etapas legales del conflicto colectivo no se respetaron y al diferirse su trámite en el tiempo lo que se patrocina es la permanecería latente del conflicto y que se perpetúe el amparo foral a favor de la parte negligente, aprovechando su propia incuria.

Tan es así, que pese a que el empleador mediante oficio de gerencia No.51-2021 del 30 de abril de 2021 le comunicó al presidente de Sintragobernaciones Subdirectiva Corinto que “no es procedente su negociación” en razón a que el pliego de peticiones presentado señala que debe ser negociado en los términos de la ley 411 de 1997 y del Decreto 160 de 2014 que rige para empleados públicos, categoría en la que no se encuentran sus trabajadores por lo que no tendrían ningún empleado beneficiario de dicha convención; la organización sindical haya actuado.

Al respecto, nuestro órgano de cierre, señaló: *“...Si la parte recurrente aspiraba a demostrar que frente la renuencia del empleador a discutir el pliego de peticiones, desplegó los mecanismos previstos en el ordenamiento, y, por ende, que no era posible entender la declinación del pliego ni tampoco el decaimiento del conflicto colectivo, debió acreditar que su actuar fue oportuno y próximo a dichos acontecimientos, pues, el retraso en incoar esas herramientas jurídicas, ineludiblemente generan la misma consecuencia que no utilizarlas.*

En efecto, si la garantía del fuero circunstancial está supeditada a la iniciación y desarrollo efectivo de un proceso de negociación colectiva, el fracaso de éste por la inactividad del sindicato o porque las gestiones que llevó a cabo no fueron oportunas, no pueden generar la protección reclamada. Admitir una postura contraria, implicaría avalar que el conflicto siga surtiendo efectos en el tiempo de forma indefinida.”¹³

Conforme lo anterior, la controversia que el recurrente le propone a esta instancia no prospera, pues se arriba a la conclusión que los demandantes para la fecha de terminación de sus contratos no estaban amparados con la garantía foral reclamada y en ese sentido se confirmará la sentencia apelada.

4. Costas.

De conformidad con el artículo 365 del C.G.P. y el Acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, emanado del C.S. de la J., se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo de la parte apelante y en favor de la demandada, dado

¹³ CSJ.SL3421-2020 Radicación 76634 MP Dolly Amparo Caguasango Villota.

el fracaso del recurso de apelación. Las agencias en derecho se fijarán en auto aparte.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 27 de septiembre de 2022 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto-Cauca, conforme a las razones indicadas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a la parte actora y en favor de la demandada. Las agencias en derecho se fijarán en auto aparte.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por estados electrónicos, conforme con lo señalado en la Ley 2213 de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



Firma válida
providencia judicial

**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA PONENTE**



Firma válida
providencia judicial

**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL**



Firma válida
providencia judicial

**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL**