

Magistrada ponente: MÓNICA PATRICIA RODRÍGUEZ ORTEGA

RADICADO	27001-31-05-001-2021-00020-01
PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	SINDICATO SINTRAMIENERGETICA SECCIONAL CARMEN DE ATRATO
DEMANDADO	MINERA EL ROBLE S.A.
PROCEDENCIA	JUZGADO PRIMERO LABORAL DE QUIBDÓ

Quibdó, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintidós (2022)
(Aprobado en sala virtual de la fecha)

I.- ASUNTO

De conformidad a lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio 2022 y vencido el término de traslado para alegar, se decide el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia No. 73 del 31 de mayo de 2021, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Quibdó, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

II.- ANTECEDENTES

El sindicato reclamante, por medio de apoderado judicial interpuso demanda ordinaria laboral contra de la empresa Minera el Roble SA, pretendiendo las siguientes declaraciones: *“PRIMERA: En consecuencia, con los hechos narrados insto del Magno despacho se declare en la empresa Minera el Roble ILEGAL los turnos de trabajo de doce horas diarias, veinte días al mes de manera continua, por la actividad laboral grado cinco (5) en escala de peligrosidad, por la contrariedad a la legislación laboral, por la falta de remuneración económica adecuada, y por el maltrato cruel e inhumano que se le hace al empleado al someterlo al desgaste excesivo y exposición a accidentes laborales. SEGUNDA: Que se declare que la empresa Minera el Roble adeuda a sus empleados reajustes económicos por trabajo suplementario, horas extras diurnas y nocturnas, días festivos y dominicales, los cuales previa declaración será liquidados conforme a su declaración.”*

Como hechos relevantes, adujo:



PRIMERO: Que la Empresa Minera el Roble SA se dedica a la extracción de metales en túneles al interior de la tierra, lo cual está catalogado como una actividad peligrosa grado 5, siendo este el más alto grado de riesgo en las actividades laborales, según el artículo 333 del código sustantivo del trabajo.

SEGUNDO: Que la empresa a partir del mes de octubre de 2019 implementó como turnos y horarios de trabajo permanentes para la gran mayoría de sus empleados más del 80%, jornadas laborales de 20 días continuos en turnos de 12 horas diarias de 7 am a 7 pm y de 7 pm a 7 am, con un supuesto descanso de 10 días, lo que se llama turnos 20-10, transgrediendo la legislación laboral de 8 horas diarias de trabajo y 2 horas máximas extras para un máximo de 10, siendo que los empleados están laborando un total de 240 horas mensuales, en 20 días, en contravía del artículo 161 del CST.

TERCERO: Que de esa forma los asalariados tienen en dichas jornadas de trabajo en el turno diurno, un incremento mensual de 48 horas de trabajo suplementario, 4 domingos habituales, días festivos completos de cada mes y en el turno nocturno un recargo de 48 horas mensuales.

CUARTO: Aseguró que la accionada, pese a cambiar los turnos y horarios de trabajo de la manera descrita, entrega a sus empleados desprendibles de nómina que indican que el pago lo realizan de manera quincenal del día 1 a 15 y del día 16 al 30 o 31 de cada mes, siendo dichos soportes falsos en su contenido material.

QUINTO: Conforme al estatuto laboral, siempre que el número de horas desarrolladas dentro de los días de trabajo no superen las 60 horas, es factible la implementación de una jornada de trabajo de máximo 10 horas diarias, comprendidas de lunes a sábado, excluyendo el domingo, en el cual solo serían permitidas 8 horas de trabajo, con un reconocimiento de 75% adicional por hora de trabajo, constituyendo en ilegal e inconvenientes los turnos de la empresa demandada de 20 días por 10 de descanso, cuando la jornada es de 12 horas, incluyendo los domingos.

SEXTO: El trabajo realizado por la gran mayoría de los mineros es sumamente riesgoso, con lo cual exponerlos a intensas horas de trabajo diarias de manera continua, facilita la accidentalidad y el agotamiento del trabajador el cual se



viene presentando, inclusive sin la remuneración adecuada de trabajo suplementario los días domingos, festivos y recargos nocturnos.

Pretende el accionante que se profieran las siguientes declaraciones y condenas:

3

PRIMERO: Que se proteja el derecho del trabajador a no ser explotado, a no tener tratos crueles e inhumanos y conforme a los hechos narrados y las pruebas obrantes en el expediente se le ordene a la demandada cancelar de manera definitiva la aplicación de los turnos laborales establecidos de 20 días de corrido por doce horas diarias y diez días de descanso al mes, y aplique conforme a la legislación laboral existente turnos laborales que permitan el descanso adecuado del trabajador y la compensación económica ajustada a dicha labor sin el menoscabo del salario actualmente percibido por cada empleado.

SEGUNDO: Que se ordene a la convocada cancelar el trabajo suplementario a sus empleados, esto es, horas extras diurnas y nocturnas, el pago de días festivos y dominicales efectuados desde la implementación de dichos turnos laborales, previa tasación acorde a la legislación laboral vigente y las instrucciones dadas por el despacho.

TERCERO: lo que se estime ultra y extra petita.

III. TRÁMITE PROCESAL

El asunto correspondió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Quibdó, quien a través del auto interlocutorio No. 103 del 11 de febrero del 2021 decidió admitir la presente demanda.

Una vez trabada la relación jurídico-procesal, la accionada Minera el Roble SA, contestó el libelo impulsor, indicó que el turno 20*10 no es caprichoso, ni arbitrario, que por el contrario se encuentra avalado por el ministerio de trabajo, mediante resolución N° 1783 del 15 de julio de 2019, así como tampoco es cierto que éste se aplique a más 80% de los trabajadores.



Indicó que la demanda parte de una especulación, olvidando deliberadamente que existen jornadas especiales por necesidad del servicio, en las cuales es legal laborar 12 horas diarias, por 20 días de trabajo, con 10 días de descanso, a voces del artículo 165 del CST.

Se opone a la prosperidad de las pretensiones y propone las excepciones de mérito de legalidad del turno especial 20*10 conforme al art. 165 del CST; prescripción de la acción, pago y buena fe.

IV. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de rigor, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Quibdó, en sentencia No. 73 del 31 de mayo de 2021, resolvió declarar probada la excepción de mérito de falta de legitimación en la causa por activa y, en consecuencia, negó las pretensiones de la demanda.

Para ello, el funcionario de primera instancia puntualizó que el Sindicato Sintramienergetica Seccional Carmen de Atrato, carece de legitimación en la causa por activa para efectos de agenciar los derechos individuales del personal agremiado al sindicato, o de los trabajadores de la empresa demandada tal como se solicita en el libelo introductorio y ello por carecer de delegación individual que así lo autorice.

Toma como premisa jurídica, el numeral 5° del artículo 373 y 476 del código sustantivo del trabajo, y la Providencia del 10 de julio de 2018 procedente de la Sala de Descongestión N° 4 CSJ – SL 2733-2018, Rdo. 56023.

Indicó que en el caso concreto se persigue por parte del actor el pago del trabajo suplementario reclamado para los trabajadores de la empresa demandada, consistente en horas extras nocturnas y diurnas, días festivos y dominicales, lo que constituye sin lugar a dudas derechos individuales para los mismos, como lo es el reconocimiento de sumas de dinero para cada uno por laborar por fuera de la jornada ordinaria, y siendo ello así, resulta diáfano entender que el sindicato accionante debió acreditar la delegación conferida por los trabajadores del demandado, para poder agenciar sus derechos, lo cual no se evidencia haya sucedido.



Adujo además que la jurisprudencia ha indicado que cuando se persiga el reconocimiento y pago de horas extras, dominicales o festivos, las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que no deje duda alguna acerca de su ocurrencia, fundado en caudal probatorio acopiado.

5

V. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado de la parte demandante, interpuso recurso de apelación en los siguientes términos:

"... con suficiente claridad (inaudible) que la voluntad del trabajador al momento de la empresa fijar estos turnos no quedó debidamente establecida o ratificada por los trabajadores que fueron sometidos a este horario de trabajo, en este recurso de alzada pido que los honorables magistrados en segunda instancia analicen el alcance de la sentencia C-797 del 2000 en cuanto al derecho sindical, arguye el despacho inicial en que las facultades del sindicato no están debidamente establecidas o no están debidamente legitimadas para solicitar derechos de un individuo afiliado al sindicato, honorables magistrados de alzada, este sindicato no está peleando, no está discutiendo, no está exigiendo el derecho de un solo trabajador, estamos hablando de colectividad, no de un derecho particular, adicionalmente la sentencia C-797 del 2000 establece que los trabajadores tienen derecho a constituirse libremente sin necesidad de autorización previa, a afiliarse a las ya constituidas o no afiliarse, a peticionar ante las autoridades, entonces su señoría piensa... que se debe de analizar en el recurso de alzada los alcances del gremio sindical, es que si yo me afilio a un sindicato y no tengo derecho a que este sindicato pida en favor de la colectividad una vulneración de un derecho, no tendría razón afiliarme al tal sindicato, lo ratifica la sentencia 00716 del 2019 donde se arguye que el sindicato siempre, siempre evidencia la reclamación de derechos de todos los afiliados, ahora, quedó debidamente probado con el material probatorio y los testimonios rendidos, incluso por los mismos demandados, que el turno de trabajo se implementó para todos los trabajadores... entonces pretender ahora que cada quien que se vio vulnerado aporte ese poder de representación a través del suscrito o cualquier otra persona, no tendría razón de ser porque lo que se está peleando ha afectado a toda la



población afiliada a este sindicato, son unos trabajadores que en la gran mayoría establecieron que no se tuvo en cuenta la voluntad de ellos, en la gran mayoría han departido con testimonios su inconformismo con la implementación de este turno de trabajo y vemos que el despacho hace un análisis donde prácticamente estar afiliado a un sindicato necesitaría otra ritualidad, otra autorización, otra venia para solicitar un derecho de cualquiera de los afiliados que se encuentre perjudicado o vulnerado o sienta un inconformismo, pero vemos que esta lucha sindical se hace de manera grupal, yo no estoy reclamando el derecho de una sola persona, se está reclamando el derecho de todos, entonces sí me parece que se deba revisar en un tamiz mucho más medido la postura del despacho inicial frente a que no se pueda reclamar por un sindicato un derecho por un colectivo como es el que se está reclamando, todas las normas transcritas nos permiten afirmar con plena seguridad que es factible hasta cierto punto, siempre que haya un preacuerdo, pues la implementación de un turno de trabajo 20*10, por 10 días de descanso, pero es que siempre que las obras desarrolladas dentro de los días de trabajo no superen las 60 horas por semana, es decir, es factible la implementación de una jornada de trabajo máxima de 10 horas diarias, pero honorables magistrados siempre se habló y se aceptó y se aceptó incluso por la demandada que no son 10 horas diarias, están desarrollando actividades de 12 horas diarias en un trabajo grado 5, yo no conozco en Colombia trabajo más difícil que ese, la Corte ha establecido la máxima peligrosidad en este tipo de trabajo, es que el ambiente en un socavón no es lo mismo que el ambiente laboral que se desarrolla sentado en un escritorio, o al aire libre, o desarrollando otra actividad, vemos que es sumamente peligroso, se está exponiendo a una gran cantidad de personas a trabajar 12 horas diarias, y miremos que con una gran sutileza la demandada recibe, es notificada de la demanda y a los pocos días cambia el turno de trabajo cuando ya se enteró que fue demandada por esta situación, entonces vemos que los turnos de trabajo incluyen también el domingo no lo excluyen en ningún momento, y bien que el domingo solo se puede trabajar máximo 8 horas, y aun a eso no le aplican el incremento o el reconocimiento del 5% adicional por hora de trabajo a ese domingo siempre y cuando el trabajador labore más de 3 días en el mes.

Pero entonces vemos con extrañeza que estar afiliado en un sindicato y pedir en representación de sus aforados, de sus asociados a la hora de



reclamar un derecho resulta que es inapropiado y que es de cada persona, más o menos unos 400, firmar unos 400 poderes para que a cada quien se le reconozca una vulneración o un derecho que ha sido desconocido a la totalidad de los afiliados..."

VI. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto del 18 de noviembre del 2021, se admitió el recurso de apelación, vencido el término de traslado, en cumplimiento del artículo 15 numeral 1º del Decreto Legislativo 806 del 2020, se pronunció el extremo demandado no recurrente, deprecando la confirmatoria íntegra del fallo cuestionado.

VII.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

1.- Es competente esta Sala para conocer el recurso de apelación impetrado por el extremo demandante, al tenor de lo dispuesto en el artículo 15 literal B, numeral 1º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

2.- A fin de desatar el remedio vertical implorado, corresponde a ésta Corporación determinar:

2.1.- Si se estructuran los elementos para declarar la falta de legitimación en la causa por activa como lo adujo la primera instancia, que dé lugar a la confirmatoria del fallo *a quo*; o, en caso contrario;

2.2.- Determinar si hay lugar a declarar la ilegalidad de la jornada de trabajo implementada por Minera el Roble SA, y su consecuente cancelación de la aplicación de dichos turnos, y

2.3.- Verificar si debe fulminarse por concepto de trabajo suplementario de los empleados, esto es, horas extras diurnas y nocturnas, así como el pago de días festivos y dominicales.

3.- Bajo este norte, resulta de vital importancia para el caso rememorar los artículos 373, 475 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, que en su tenor literal rezan en su orden:



ARTICULO 373. FUNCIONES EN GENERAL. Son funciones principales de todos los sindicatos:

- 1). Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
- 2). Propulsar el acercamiento de {empleadores} y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.
- 3). Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.
- 4). Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los {empleadores} y ante terceros.
- 5). Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los {empleadores} y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.
- 6). Promover la educación técnica y general de sus miembros;
- 7). Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;
- 8). Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;
- 9). Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo; y



10). Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

ARTICULO 475. ACCIONES DE LOS SINDICATOS. Los sindicatos que sean parte de una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios.

ARTICULO 476. ACCIONES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores obligados por una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato.

4.- Señálese que, en torno a la legitimidad de los sindicatos para agenciar derechos de sus asociados, ha existido pronunciamiento del órgano judicial de cierre, en su Sala de Casación Laboral, precisamente porque en torno a la legitimación en la causa por activa se ciernen opiniones encontradas:

5.- La Sentencia SL3597 del 16 de septiembre de 2020, apuntaló en torno a la legitimación en la causa respecto del órgano sindical:

“...las organizaciones sindicales sí tienen derechos fundamentales autónomos e inherentes a su personalidad civil, como el de la asociación sindical, independientemente de los derechos personales que atañen a cada uno de sus miembros y, por esa misma vía, tienen la posibilidad de promover y defender esos derechos ante las autoridades administrativas y judiciales, denunciar y emprender medidas para lograr la justiciabilidad de los mismos y solicitar la reparación de los perjuicios que le pueden ser ocasionados. En la sentencia CSJ SL3933-2018, la Corporación señaló:

La doctrina ha distinguido dos clases de interés: el individual y el colectivo. El primero es aquel que persigue cada trabajador según sus preferencias o necesidades; mientras que el segundo, es una especie de síntesis de los intereses de los trabajadores, un resultado. No es por tanto, una acumulación plural de intereses particulares sino una combinación de ellos encaminado a obtener un bien o satisfacer una necesidad común que trasciende lo individual. De allí que este último sea teóricamente



indivisible, en tanto refleja las necesidades de un gremio o un grupo profesional visto como colectividad.

El sindicato como ente abstracto simboliza ese interés colectivo, tanto profesional como socioeconómico, diferenciable de cada uno de sus miembros y del cual deriva su función principal de defenderlo. Y si bien es cierto, los organismos sindicales en específicos casos actúan en defensa de los intereses individuales y pluriindividuales de sus asociados, como ocurre en las hipótesis de los artículos 373, numeral 4.º y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, esa representación es excepcional o secundaria en la legislación social.

Desde este punto de vista, los actos que los sindicatos ejecutan en desarrollo de su función de defensa y representación de los intereses profesionales de sus asociados, no pertenecen a uno, varios o a un grupo de trabajadores individualmente considerados, sino a un colectivo, abstracción que, según se explicó, trasciende la suma de intereses y refleja más bien un destino común (énfasis de la Sala).

En otros términos, el Tribunal desconoció que si bien las libertades de sindicación o sindicalización se sitúan en una esfera particular de empleadores y trabajadores, y que estos en últimas son quienes le dan vida a la organización sindical y ejecutan sus derechos en el marco de la legalidad, lo cierto es que sus actos no pertenecen a uno, varios a un grupo de trabajadores individualmente considerados, sino al colectivo sindical. Y ello debe entenderse de esa manera pues solo en este engranaje colectivo las personas trabajadoras pueden reivindicar sus condiciones generales de empleo en un ámbito de igualdad y equilibrio negocial entre los interlocutores sociales, debido al carácter democratizador de la negociación colectiva.

Ahora, en este punto es oportuno recordar que la Corte Constitucional ha precisado que los sindicatos tienen plena legitimidad para agenciar y pedir la salvaguarda de sus derechos fundamentales propios (CC T-069-2015).



En el mismo sentido, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo ha indicado que «la libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales»¹.”

6.- A su turno, la Sentencia SL 292 del 5 de febrero de 2019, señaló:

“Encuentra la Sala que el ad quem le dio una debida interpretación al art. 475 del CST, en atención a que la posición expuesta ha sido la sostenida por la jurisprudencia de esta Corporación, no solo en las sentencias relacionadas en el fallo, sino además en las sentencias CSJ SL 7916, 18 dic. 1995, SL 15926, 19 nov. 2001, SL 26112, 2 feb. 2006 y SL 38260, 15 may. 2012, en las que ha adoctrinado que dicha norma y el art. 476 ibidem consagran dos acciones independientes, y que la prevista en la primera de las disposiciones, radica en torno al incumplimiento de las cláusulas obligacionales y normativas de índole colectivo, excepto aquellas que afectan situaciones particulares del empleo. En la última de las providencias citadas, se expresó:

De lo visto es dable aseverar que en términos de la jurisprudencia, los artículos 475 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo prevén el derecho que tienen los sindicatos de accionar en nombre propio y en nombre de sus afiliados. En el primer caso, para exigir el cumplimiento de las estipulaciones convencionales o, en su defecto, el de los daños y perjuicios que dicho incumplimiento le hubieren irrogado. Y en el segundo, para exigir el mismo cumplimiento, o la consabida indemnización, pero esta vez, cuando quiera que le hubiese sido delegado el ejercicio de la acción por el o los trabajadores que vieren lesionados sus derechos de naturaleza convencional.

De esa suerte, es conveniente distinguir que de las variadas estipulaciones que son dables de establecer por los empleadores y las agremiaciones sindicales en representación de los trabajadores en el ámbito de la

¹ OIT, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Párrafo 716.



negociación colectiva, unas son tenidas como obligacionales, cuando quiera que tienden a garantizar el cumplimiento del convenio colectivo mediante la imposición de derechos y obligaciones de las partes contratantes; y otras como normativas, cuando materializan las mejores condiciones del trabajo que a través de dicha institución sustancial se persigue, o bien afectando a las relaciones individuales, como cuando comprenden materias de índole laboral económica o que afectan particularmente el empleo, como salarios, jornadas, trabajo suplementario, descansos, ascensos, jornadas, descansos, etc., o bien afectando las relaciones colectivas, como cuando tratan asuntos relativos al sindicato y sus afiliados, a éste y la empresa y aún entre éstos y los diferentes sectores de la actividad económica, tales como mecanismos de participación laboral, derechos de directivas, subdirectivas y comités sindicales, recaudación de cuotas o de aportes sindicales, etc., o bien, inclusive, tocando la propia actividad empresarial por medio de políticas de inversión o de estructura empresarial o implementando prácticas que incumben a la situación social y familiar de los trabajadores, como diseño de guarderías, viviendas, transportes, etc.

En consecuencia, las diferencias que surjan respecto de dichas estipulaciones convencionales, trátense de las de naturaleza obligacional entre empleador y agremiación sindical, o simplemente normativas, por ser a ese momento parte del marco jurídico que regula las relaciones de trabajo, bien pueden ser calificadas como conflictos jurídicos cuya definición deberá adoptarse en derecho, previo agotamiento de los procedimientos ordinarios judiciales; en tanto que, las que tengan por objeto la modificación o derogatoria de algunas de aquellas, como las que tiendan a introducir una nueva norma al cuerpo convencional, hacen parte de los llamados conflictos económicos o de intereses, para cuya definición se acude al mecanismo de la negociación colectiva y, en su defecto, a los fallos en equidad dictados por tribunales de arbitramento laboral.

Pudiéndose distinguir la naturaleza de unas y otras estipulaciones o cláusulas del acuerdo colectivo, fácil es concluir que las acciones comprendidas en el artículo 475 del Código Sustantivo del Trabajo son las atribuidas a la organización sindical como parte suscribiente del convenio,



con el objeto de reclamar su cumplimiento, o el pago de los daños y perjuicios generados por el incumplimiento de las cláusulas comúnmente llamadas obligacionales, atinentes, como ya se dijo, a derechos y obligaciones de las partes suscribientes de la convención colectiva de trabajo y, además, todas las normativas de índole colectivo, excepto claro está, aquellas de naturaleza laboral económica o que afectan las condiciones particulares del empleo que, por tanto, competen a las relaciones individuales del trabajo y que, por disposición del legislador caen dentro de la órbita de las acciones del artículo 476 ibídem, dado que su incumplimiento ocasiona al trabajador un perjuicio que sólo frente a él es posible concretar.

...

[...]

En suma, entonces, en el artículo 475 del Código Sustantivo del trabajo se establece la regla ordinaria de legitimación en la causa por activa en cabeza de la agremiación sindical, en tratándose de acciones judiciales tendientes al cumplimiento o pago de daños y perjuicios que le hubieren sido ocasionados por incumplimiento de las llamadas cláusulas obligacionales de la convención colectiva de trabajo, como también, de aquellas que se puedan reputar con el carácter de normativas, pero que únicamente afectan los intereses colectivos, es decir, los intereses generales de los trabajadores, en lo que sería dado en llamar un conflicto jurídico colectivo del trabajo; **en tanto que, en el artículo 476 de la misma obra, se consigna la regla de la legitimación en la causa por activa en beneficio de los trabajadores individualmente considerados, con el objeto de obtener el cumplimiento de la convención o el pago de los daños y perjuicios causados con su incumplimiento frente a la afectación de sus relaciones individuales de trabajo, y, excepcionalmente, la de la legitimación en la causa a favor de la agremiación sindical, cuando quiera que le hubiere sido expresamente delegada por aquéllos, en lo que traduce un conflicto jurídico individual, con independencia de la pluralidad de trabajadores que le hubieren efectuado tal delegación.**

Ahora bien, si la pretensión se formula por la agremiación sindical, pero referida a cláusulas normativas que involucran relaciones individuales de



trabajo, o de índole laboral económica, o que afectan las condiciones particulares del empleo, sin contar con la delegación expresamente requerida para tal efecto por parte de los trabajadores individualmente afectados, muy a pesar de invocarse en ejercicio de la acción prevista por el artículo 475 en cita, sin duda se carecerá de legitimación en la causa por activa, pues eso será tanto como decir que se promovió la acción prevista en el artículo 476 ibídem, sin la consabida delegación.

14

Y ello es así, por no ser la norma procesal que invoca el demandante para el ejercicio de la acción la que permite distinguir la causa que se litiga, sino, obviamente, tanto la formulación de la pretensión, como la descripción de los hechos en que ésta se soporta.

De allí que la afirmación del Tribunal de que una y otra norma --los artículos 475 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo-- no pueden ser aplicadas "autónomamente", no se corresponda con la realidad, dado que, como ya se ha visto, en ambas se establece el derecho de ejercitar la acción judicial para obtener el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, o el pago de los daños y perjuicios ocasionados por su incumplimiento, con la diferencia de que la primera se atribuye de manera ordinaria o general a la organización sindical y la segunda a los trabajadores, y extraordinariamente o de forma especial a la organización sindical. No obstante, lo que sí es válido aseverar es que entre ambas se complementan, en el sentido de que abarcan en su conjunto los conflictos jurídicos que pudieran derivarse del desarrollo y ejecución de la convención colectiva de trabajo, en la primera disposición los colectivos y en la segunda los individuales.

En suma, no se dio una intelección indebida a la norma."

7.- Apúntese que, de acuerdo con las líneas jurisprudenciales previamente transcritas, es menester diferenciar en la acción qué clase de derecho está agenciando la organización sindical, si lo es como presupuesto fáctico de un incumplimiento a una convención colectiva de trabajo, que presupone además su existencia; o si, por el contrario, se refiere a cuestiones particulares que conciernen a derechos individuales de los trabajadores y no a derechos



de la organización sindical, que requieran necesariamente, por tanto, de delegación por parte de cada asociado.

8.- De la narración fáctica de los hechos y pretensiones que militan en el escrito introductor, se evidencia de manera palmaria que los mismos no pueden circunscribirse a los preceptos del artículo 475 del Código Sustantivo del Trabajo, puesto que este presupone la existencia e incumplimiento de una convención colectiva de trabajo, que no es el caso que concita la atención de la Sala, por cuanto, además de no relacionarse en los hechos de la demanda, no es aportada como anexo de esta, debiendo, por tanto, ser examinada a voces del canon 476 *ibídem*, y que requiere, efectivamente, como lo indicó la primera instancia, de delegación por cada uno de los trabajadores asociados a la organización sindical.

9.- Anótese que, si bien se duele el extremo demandante quien funge como apoderado de la asociación Sindical, de lo engorroso del trámite, que conllevaría el otorgamiento de poder por parte de cada trabajador, no puede perderse de vista que la ley y la jurisprudencia han restado formalismo a la misma, supeditándola a un consentimiento claro y que no lo eximen de tal deber: *“La delegación que conforme a la norma anterior, pueden hacer los trabajadores en el sindicato para el ejercicio de sus acciones individuales, no tiene formalismos especiales determinados en la ley. En consecuencia, esa representación puede conferirse libremente siempre y cuando no quede duda de la voluntad de cada uno de los trabajadores delegantes para valerse del sindicato, con el fin de adelantar su acción.*

Bien puede ocurrir entonces que la delegación se exprese por cualquier medio proveniente de cada uno de los trabajadores individualmente considerados, pero también puede efectuarse la delegación por medio de un solo acto de todos los trabajadores, debida e individualmente identificados.”²

10.- Adviértase, y se insiste, en el caso bajo examen no se está alegando el incumplimiento de una convención colectiva que haya sido suscrita entre Sintraminenergetica y la empresa Minera el Roble S.A, y como consecuencia de ello, el reconocimiento de indemnización alguna en favor del colectivo

² SL 2733-2018



sindical; sino que contrariamente, lo que se predica es la ilegalidad de un sistema de turnos consistente en 20 días de trabajo por 10 días de descanso en jornadas de 12 horas, que en su consideración resultan desproporcionadas para los trabajadores de la mina demandada, y que además de ello, no se les está cancelando en debida forma el trabajo suplementario, horas extras diurnas y nocturnas, el pago de días festivos y dominicales.

16

11.- Tal situación planteada, cae dentro de la órbita de la relación individual de trabajo y no de la colectividad sindical, ello, por cuanto, como quedó establecido en la práctica de pruebas, el turno 20*10 con horario de 12 horas de trabajo, no se aplica a todos los trabajadores de la mina demandada, sin que se hayan identificado en debida forma a cada uno de los asociados sindicales cobijados con el referido sistema de turnos, y además, el pago pretendido atañe a cada empleado que debe ser examinado de manera particular, pues así lo exige la normatividad y la jurisprudencia, en específico cuando de horas extras, dominicales y festivos se trata, echándose por tanto de menos, con mayor razón y con avenencia de lo indicado por el juez a quo, la delegación de cada empleado que sienta lesionados sus intereses laborales, económicos para ser examinados de manera individual.

12.- Así lo dejó sentado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando apuntaló:

“Aquí, es importante recordar, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas. Lo anterior, brilla por su ausencia.”³

13.- Situación que permite inferir sin manto de duda, que el tema de reconocimiento de horas extras, dominicales y festivos, así como de recargos,

³ SL9318-2016 – Rdo. 45931



no es dable debatirlo desde la colectividad sindical, sino que debe ser examinado caso por caso, y de ese modo determinar su procedencia, máxime, como en el caso bajo examen, que existe intervención del Ministerio de Trabajo quien ha logrado corroborar de primera mano que la nómina de los trabajadores de la Minera el Roble, por estos conceptos, se encuentra debidamente liquidada.

17

RESOLUCIÓN NÚMERO 1783 DE 2019 HOJA No. 6

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

Es claro que, por laborar un día de descanso obligatorio, el trabajador tiene derecho a que se le pague ese día trabajado, más el recargo de ley, es decir 1.75; sumado a lo anterior, también tiene derecho al descanso compensatorio remunerado, tal y como quedó plasmado en el concepto parcialmente transcrito.

No obstante la manifestación de la apoderada en los alegatos presentados, el despacho de conocimiento al analizar algunos pagos de dominicales y festivos realizados a trabajadores, encontró que dichos pagos se ajustaban a lo ordenado en la ley laboral y por consiguiente decidió no sancionar por el cargo formulado y relacionado con el tema debatido.

En consecuencia, esta Dirección

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR en su integridad la resolución No.2245 del 24 de septiembre de 2018 y su proveído No. 0053 del 16 de enero de 2019, por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR el contenido de esta resolución a las partes jurídicamente interesadas, de conformidad con los artículos 66 y ss del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, previa advertencia que contra la presente no procede ningún recurso, solo las acciones contencioso administrativas.

Medellín, 15 JUL 2019

14.- Inclusive en el debate probatorio, en lo que atañe a la prueba testimonial de los señores Camilo de Jesús Gómez Metrio y Diego Luis Vargas, quienes fueron claros en indicar que lo que reclaman son las 4 horas extras diarias, y en el caso del último declarante manifestó de manera expresa que lo demás, todo se lo pagaban.

15.- Resáltese que, en consideración de la Sala, no existen elementos de juicio suficientes que permitan realizar un examen en torno a las pretensiones de la demanda ordinaria, pues se adolece de un presupuesto procesal específicamente que concierne a la legitimación en la causa por activa, puesto que omitió el representante sindical demandante, aportar la delegación expresa de cada uno de los trabajadores que se sintieran afectados no solo con la implementación del turno 20*10, sino de quienes consideraban que no estaban percibiendo en debida forma la remuneración



por horas extras, dominicales, festivos y recargos, tal como quedó sentado en los párrafos precedentes, y que dan al traste no solo con las pretensiones de la demanda, sino con el recurso que hoy es examinado.

16.- Finalmente, en torno a la sentencia C-797 del 2000, que sirve de sustento al recurso impetrado por el extremo accionante, efectivamente la misma analiza la constitucionalidad de un articulado del código sustantivo del trabajo, tendiente a garantizar la autonomía de las organizaciones sindicales, en la forma de administración de sus asociados (admisibilidad), así como de su gestión administrativa y financiera, que bajo ninguna óptica repele lo analizado hasta aquí, ya que, si bien es cierto el sindicato se encuentra en la libertad de agenciar, tanto derechos colectivos de la organización, como individuales de los asociados sindicales, no lo es menos que para este último evento, se requiere de delegación expresa por parte de quien se aduce titular del derecho laboral, sin que tal carga pueda ser considerada desproporcionado y/o ilegal.

17.- Así las cosas, al no encontrar eco las razones de disenso esgrimidas por el demandante recurrente, habrá lugar a confirmar la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Quibdó, debiendo fulminarse en costas a la parte demandante Sintramienergetica en esta instancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 365 numeral 3º del CGP, las que se liquidarán por el Juzgado de primera sede, de acuerdo con el artículo 366 de la misma norma, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior.

VIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, **LA SALA ÚNICA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE QUIBDÓ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia No. 73 del 31 de mayo de 2021, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Quibdó, por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.



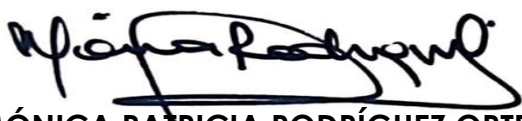
SEGUNDO. CONDENAR en costas en esta instancia a la parte demandante Sintramienergetica, de conformidad con lo previsto en el artículo 365 numeral 3° del CGP, las que se liquidarán por el Juzgado de primera sede, de acuerdo con el artículo 366 de la misma norma, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior.

19

TERCERO. CUMPLIDO lo anterior devuélvase el proceso al Juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados⁴,


MÓNICA PATRICIA RODRÍGUEZ ORTEGA


LUZ EDITH DÍAZ URRUTIA


JHON ROGER LÓPEZ GARTNER

⁴ Firma escaneada Decreto 491 de 2020, artículo 11. Acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11546 y PCSJA20-11549.



Rama Judicial
República de Colombia

Tribunal Superior de Quibdó
Sala única

Proceso ordinario Laboral
De Sintramienergetica vs
Minera el Roble SA
Rad. 2021-00020-01



Firmado Por:

Monica Patricia Rodriguez Ortega
Magistrada
Sala Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco

Jhon Roger Lopez Gartner
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco

Luz Edith Diaz Urrutia
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 3 Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco

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: **33bcf4c6c1c625d60a3546e2aa09844c62b2684796ad139eb4d352d6f1b73252**

Documento generado en 29/09/2022 12:25:03 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>