

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintidós (22) de junio de dos mil veintidós (2022)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR, cumplido el traslado, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario instaurado por JEICKSON DE JESÚS GUTIÉRREZ TOBÓN en contra de EDATEL S.A (Radicado 05001-31-05-018-2017-00840-01).

ANTECEDENTES

El demandante inició este juicio para que se declare a más de una relación laboral existente con la demandada entre el 11 de febrero de 2011 y el 09 de junio de 2017, que gozaba de la garantía foral que le otorga el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 10 del Decreto 1373 de 1966, para que en consecuencia se condene al reintegro en iguales condiciones de trabajo con el correlativo reconocimiento de los salarios y prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir, la indexación y las costas del proceso.

Tales aspiraciones las fundamentó así: laboró al servicio de la demandada por medio de un contrato bajo modalidad indefinida entre el 11 de febrero de 2011 y el 29 de junio de 2017 desempeñando las funciones para el fin del vínculo de

Auxiliar de Logística. El 29 de junio de 2017 le fue notificada la terminación de su contrato, la que fue unilateral del empleador y sin justa causa. Se encontraba afiliado a la Unión Sindical Grupo Empresarial EPM - UNIGEEP- desde el 02 de noviembre de 2016, a la que hacía parte para el momento del finiquito, momento para el que también estaba pendiente la solución de un conflicto colectivo económico originado en la presentación de un pliego de peticiones el 22 de julio de 2014 radicado en esa misma data ante el Ministerio del Trabajo. La etapa de arreglo directo inició el 3 de agosto de 2016 y terminó el 22 de agosto de ese mismo año. El 03 de septiembre de 2016 la organización sindical realizó asamblea donde se decidió solicitar al Ministerio del Trabajo convocatoria de Tribunal de Arbitramento por medio de documento radicado el 05 de septiembre de 2016, sin que para la presentación de la demanda se haya resuelto tal conflicto. El 05 de julio de 2017 presentó reclamación ante Edatel S.A en los términos de esta acción, recibiendo respuesta negativa el 28 de agosto de 2017. Aclaró que UNIGEEP no tiene ninguna convención colectiva suscrita con la demandada, pero se encontraba beneficiado por extensión de la convención colectiva efectuada con Sintraedatel.

En ese marco procesal, el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín profirió la sentencia del 19 de abril de 2021, en la que se DECLARÓ la ineficacia de la finalización del contrato de trabajo entre las partes. ORDENÓ a Edatel S.A efectuar el reintegro del actor a un cargo de igual o superior categoría, con el pago de salarios, prestaciones sociales y extralegales, aportes a la seguridad social desde el despido y hasta el reintegro teniendo en cuenta los beneficios de la convención colectiva signada con SINTRAEDATEL. DECLARÓ no probada la excepción de prescripción. CONDENÓ en costas a la demandada, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.817.052.

La pasiva busca la revocatoria de la decisión, advirtiendo sobre el desconocimiento de la empresa frente a la convocatoria de Tribunal de Arbitramento efectuado por UNIGEEP, pese a impulsarse ante el Ministerio del Trabajo averiguación al respecto, recibiendo información oficial sobre la

inexistencia de este tipo de solicitudes radicadas en esa entidad cuyas respuestas se aportaron con el escrito de contestación, por lo que atendiendo que para la fecha del despido no se conoció del trámite que se estaba adelantando para resolverse por tal medio el conflicto colectivo, se contaba con plena legitimidad para proceder con la terminación sin justa causa del contrato del demandante, pues no se estaba frente a algún impedimento, contando con la certeza de haberse culminado el proceso colectivo el 22 de agosto de 2016 cuando feneció la etapa de arreglo directo.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta sede no se discute por las partes lo relativo a la contratación de trabajo que las unió entre el 16 de febrero 2011 y el 29 de junio de 2016 (fls. 96-97 y 26); su terminación por decisión unilateral y sin justa causa por quien fungió como empleador (fl.27); que el actor era miembro activo de la Unión Sindical UNIGEEP (fl.45); y que se estaba tramitando ante el Ministerio del Trabajo una solicitud de Convocatoria de Tribunal de Arbitramento para definir el conflicto colectivo suscitado desde la presentación de pliego de peticiones radicado del 22 de julio de 2014 (fls. 31-37), ordenado por Resolución N° 2036 de 2018 (Archivo13) y definido por Laudo Arbitral del 25 de junio de 2018 (Arch. 14).

De cara a lo anterior, a lo decidido y a los argumentos de la alzada, el problema jurídico a resolver por la Sala será determinar si a los ojos del empleador para la fecha del despido, había finalizado el conflicto, que le permita la extinción del derecho al fuero circunstancial del que fuera beneficiario el actor, para en consecuencia definir la procedencia del reintegro con el reconocimiento de los emolumentos laborales legales y extralegales.

Pues bien, el artículo 433 del CST, subrogado por el 27 del Decreto 2351 de 1965, regula el trámite y los términos de la etapa de arreglo directo del conflicto colectivo de trabajo una vez presentado el pliego de peticiones. El artículo 436 ibídem, modificado por el 3° de la Ley 39 de 1985, dispone que si no se llegare a un arreglo directo se dejará constancia en el acta final, copia del documento que habrá de ser entregada al día siguiente en el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. A su turno, el artículo 444 del CST, modificado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, dispone que, concluida la etapa de arreglo directo sin que se hubiere logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento, lo que será decidido dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación del arreglo directo, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato, conflicto que se entiende solucionado mediante la firma de la convención colectiva o del pacto colectivo, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral si fuere el caso.

En este asunto, la presentación del pliego de peticiones se dio el 22 de julio de 2014 (fls. 31-37), lo que generó consecuencias inmediatas tales como el inicio de la etapa de arreglo directo y el nacimiento del fuero circunstancial frente a los trabajadores inmersos en ese conflicto, que propende por la protección del derecho de asociación sindical y la estabilidad en el empleo (SL3429-2020). Surtido el trámite previamente descrito y que se encuentra incluido en el Código Sustantivo del Trabajo, con acta de finalización de la etapa de arreglo directo de fecha 22 de agosto de 2016 (fl.40), UNIGEEP convocó a Asamblea (fls. 43 y 43 vto), realizada el 03 de septiembre de 2016 (fl. 44) en la que se decidió acudir a un Tribunal de Arbitramento para definir el asunto colectivo, remitiendo la solicitud respectiva al Ministerio del Trabajo el 05 de septiembre de 2016 (fl.41).

Para el 30 de enero de 2017 tal cartera ministerial en respuesta dirigida a la convocada a este juicio, le informó sobre los documentos encontrados en su base de datos, enlistando el oficio radicado con el acta de instalación y

finalización de arreglo directo (fl. 107). Posteriormente, el 29 de agosto de 2017 el Ministerio envió escrito a la demandada dando solución a 3 peticiones informando no encontrar ninguna solicitud de convocatoria de Tribunal de Arbitramento relacionada con Edatel S.A (fl.109). Ya para el 24 de octubre de 2017 el Ministerio del Trabajo se dispuso a remitir a la pasiva comunicación sobre la solicitud de convocatoria a Tribunal de Arbitramento radicado por UNIGEEP a fin de dirimir el conflicto existente (fl.106), data para la cual el despido del actor ya se encontraba materializado, evidenciándose del mail de folio 111 que la solicitud de la organización sindical radicada el 05 de septiembre de 2016 se encontraba trasapelada para su trámite, con remisión para su gestión el 12 de septiembre de 2017 (fl. 112).

Lo que da cuenta la prueba en conjunto, es que en efecto el sindicato solicitó la convocatoria del Tribunal de arbitramento dentro del término de ley - 05 de septiembre de 2016-, la que fue notificada al empleador por escrito del 24 de octubre de 2017, tardando el Ministerio del Trabajo en ordenarla poco más del año -09 de mayo de 2018-, siendo definida la discusión el 25 de junio de esa misma calenda.

Importa recordar en este punto que la Alta Corporación tiene adoctrinado que la prohibición de despedir a un trabajador sin justa causa comprobada no es permanente, ni indefinida, sino que solo pervive mientras perdure la negociación colectiva, por lo que esta prerrogativa debe permanecer dentro de un plazo razonable, sin que, los particulares, como tampoco las autoridades administrativas, puedan desconocerlo (sentencia de casación CSJ SL, 16 mar 2005, rad. 23843 y SL3366-2021).

Siendo eso así, esa garantía pierde sentido, cuando el proceso se encuentra estancado por un período prolongado, y se verifica tanto al momento de solicitar la convocatoria del Tribunal de arbitramento, como en la notificación del acto administrativo que lo ordenó, sin que se hubieran utilizado los

mecanismos legales para impulsarlo (SL4553-2021).

Para el asunto debe decirse que en efecto, para la data en que acaeció el despido - 29 de junio de 2017-, el conflicto colectivo no había finalizado, pues no se había firmado convención colectiva ni emitido laudo arbitral, incluso, ni siquiera se había ordenado la convocatoria de Tribunal de Arbitramento por parte del Ministerio del Trabajo; sin embargo, bajo las particularidades del presente, mal podría endilgarse a este empleador las consecuencias que el despido sin justa causa para estas personas protegidas dispone la Ley, por las razones que pasan a exponerse:

1) Es claro que el fuero circunstancial no puede extenderse indefinidamente, evidenciando a partir de la valoración de la conducta de las partes, la falta de impulso entre la radicación de la solicitud ante el Ministerio -05 de septiembre de 2016-y la Resolución que ordenó la convocatoria de arbitraje -09 de mayo de 2018-, pues no se cuenta con probanzas de que se hayan adelantado todas las acciones judiciales y administrativas que le eran propias a la asociación ya que aun cuando el Presidente de la Asociación Sindical -Jesús María López Velásquez- a la que estaba afiliado el actor, ante el despacho de conocimiento adujo haber enviado una solicitud de impulso ante el Ministerio, no se cuenta con prueba que lo demuestre, lo que no permite dar ello por sentado, ni calificar de razonable el tiempo que se dejó transcurrir, pese a ser esta la interesada en llevar a buen término el conflicto, dentro de un plazo prudente y ser ausente la respuesta y pronunciamiento de la oficina ministerial (Ver SL 6732-2015 y CSJ SL6788-2017), por manera que se evidencia un estancamiento del conflicto sin culpa de la empresa.

2) En esa tardanza y habiendo transcurrido un término razonable, la parte empleadora remitió al Ministerio del Trabajo sendas peticiones en cuyas respuestas le fue inadvertida la solicitud radicada por la Unión Sindical acorde a lo decidido en Asamblea, incluso ya concluido el vínculo, lo que ocurrió por negligencia atribuible al Ministerio del Trabajo pues la documental fue

traspapelada (fl.111), pero generando la certeza bajo el principio de la confianza legítima basado en respuestas oficiales, y de buena fe sobre las actuaciones administrativas expedidas por la entidad sobre un asunto que era propio de su competencia, que la organización sindical se abstuvo de dar continuidad al conflicto sugiriéndose bajo ese actuar, una terminación anormal de la disyuntiva colectiva al no existir, según esa información, por parte de quienes lo promovieron, interés suficiente para concluirla, pese a contar con mecanismos para adelantar, en debida forma, la negociación (Ver SL4142-2019), sin que pueda entenderse como debidamente enterada la demandada de ese acto, con la supuesta advertencia dada por el sindicato desde el momento en que finalizó la etapa de arreglo según informó el señor López Velásquez, sobre la solicitud que se pretendía elevar ante el Ministerio, pues además de no dejarse constancia y ser contrastada esa información con la negativa de la entidad, pudo no aprobarse tal posibilidad en asamblea. Tampoco se evidencia que de parte de la organización sindical se haya promovido la notificación a Edatel S.A. de la actuación desplegada ante el Ministerio, lo que se corroboró con el dicho del Presidente Sindical, pues aunque cayó en contradicciones sobre este aspecto, recalcó no ser de suyo esta obligación.

3) La ausencia de comunicación en tiempo a la convocada de la permanencia del conflicto generó en el lado patronal la convicción de estar facultado para impulsar el despido del actor, pues evidenciado el truncamiento del proceso para dirimir el conflicto, sin enterarse de su impulso luego de transcurridos 10 meses y 7 días de finalizada la etapa de arreglo directo, se desdibuja la finalidad de la protección que se persigue, que está orientada a proscribir todo acto de retaliación de la empresa en perjuicio de los miembros del sindicato y de quienes, no siéndolo, pretendieran beneficiarse del resultado del proceso de negociación colectiva, y disuadir al empresario de adoptar medidas orientadas a aminorar la institución sindical, ya que si el objetivo de la protección emanada del fuero circunstancial es permitir que los trabajadores ejerzan el derecho constitucional a la negociación colectiva, forzoso resulta concluir que esa garantía pierde sentido cuando las partes no muestran el interés que se requiere en discutir el pliego de peticiones en la instancia del

arbitraje, conducta que a juicio de esta Sala de Decisión Laboral a los ojos del empleador se suscitó, por lo que mal podría señalarse que la determinación del despido tenía como fin primordial el debilitamiento de la organización, atendiendo que la protección sindical es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de sus integrantes y trabajadores beneficiarios (Ver C-381 de 2000, la T-606 de 2017 y la T-338 de 2019), o que esa decisión se constituyó en una represalia por su intervención en la negociación colectiva.

4) Con apoyo a los argumentos previos, el actor no ostentaba la calidad de dirigente sindical que lleve al traste la conclusión anteriormente dicha, ni se cuenta con soporte probatorio suficiente de otros trabajadores que hayan sido despedidos con detalle de las circunstancias de tiempo y modo, para definir de manera suficiente la intención del empleador de intervenir en contra de los intereses del movimiento sindical o imponer obstáculos en la negociación.

Bajo tales presupuestos, la sentencia conocida en apelación habrá de revocarse, para en su lugar absolver a Edatel S.A de todas las pretensiones de la demanda.

Costas en ambas instancias a cargo del demandante conforme a lo preceptuado en el artículo 365-4 del CGP. Se fijan por agencias en derecho en esta instancia la suma de \$500.000.

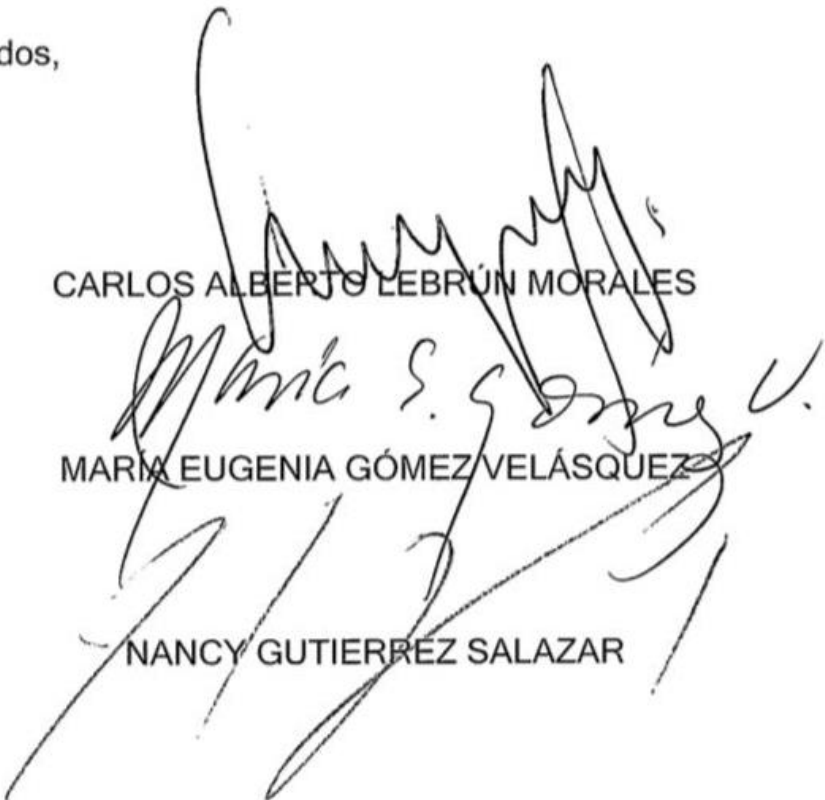
DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **REVOCA** la sentencia apelada de fecha y procedencia conocidas, para en su lugar **ABSOLVER** a Edatel S.A. de todas las pretensiones de la demanda.

Costas en ambas instancias a cargo del demandante. En esta sede se fijan las agencias en derecho en la suma de \$500.000.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

Maria E. Gómez Velásquez

MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

NANCY GUTIERREZ SALAZAR

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA
EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación:	05001310501820170084001
Proceso:	Ordinario
Demandante:	JEICKSON DE JESUS GUTIERREZ TOBON
Demandado:	EDATEL S.A.
M. P.	CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo:	22/06/2022
Decisión:	REVOCA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 23/06/2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario