

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, septiembre 16 de dos mil veinte (2020)

Demandante: **ANDRÉS FELIPE LÓPEZ QUINTERO**
Radicado No.: **05-088-31-05-001-2015-01327-01**
Asunto: **REINTEGRO POR FUERO CIRCUNSTANCIAL**
Decisión: **CONFIRMA**

La Sala Sexta de decisión, presidida por el magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN, e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral promovido por **ANDRÉS FELIPE LÓPEZ QUINTERO** en contra de **FABRICATO SA.**

Decisión que se emite en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

ANTECEDENTES

Pretende el actor se declare la ineficacia del despido y por tanto se ordene su reintegro al mismo cargo o uno similar, con el pago de salarios, prestaciones y beneficios laborales legales y convencionales. Prestaciones que fueron negadas por el A quo tras indicar que el despido no se produjo dentro de un conflicto colectivo, ya que aquel había fenecido con la providencia que resolvió el recurso de anulación contra el laudo arbitral.

Inconforme con la decisión, la parte demandante presentó recurso de apelación argumentando que, el depósito del laudo arbitral es requisito de su existencia, por tanto, solo con tal condición es posible predicar la culminación del conflicto colectivo y la consecuente garantía foral.

Expresa que ha de tenerse como prueba de culminación del trámite ante la Sala de Casación Laboral de la C.S.J los datos del sistema de información judicial, el que indica la fecha en que fueron registrados los salvamentos de voto y posterior remisión al Ministerio del Trabajo, cumpliéndose así con el depósito que regula el artículo 469 del C.S.T, anotación que data del 15 de octubre de 2015, lo que a su juicio marca el límite del fuero circunstancial.

ALEGATOS

Concedido el traslado de que trata el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, la parte accionada expresó que no hay lugar a acceder al reintegro laboral en tanto a la fecha del despido del actor, no se hallaba vigente el conflicto colectivo.

CONSIDERACIONES:

Previo a resolver los aspectos objeto de apelación encuentra la Sala pertinente expresar que, conforme a las pruebas aportadas al proceso y las consideraciones de la A quo en el presente evento se encuentran por fuera de discusión que: **1)** Andrés Felipe López Quintero se vinculó como empleado de la sociedad demandada el 16 de julio de 2011 (fl.311/312), vínculo que terminó el 4 de octubre de 2014, por decisión unilateral del empleador, con el pago de la indemnización por despido sin justa causa (fl. 26/28), **2)** Que el 1° de octubre de 2014 se aprobó la vinculación del señor López Quintero a la organización sindical SINALTRADIHITEXCO (fl. 29)

Conforme a las anteriores premisas y atendiendo a los aspectos objeto de apelación, corresponde a esta corporación determinar si, al momento de la terminación del vínculo laboral del actor con la empleadora Fabricato aquel gozaba de la protección foral – fuero circunstancial, por estar vigente un conflicto colectivo.

Pues bien, para dilucidar el asunto resulta necesario remitirnos a las premisas jurídicas que consagran la consecuencia pretendida, esto es el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 10 del Decreto 1373 de 1966, según los cuales se blinda a los trabajadores de ser objeto de un despido sin justa causa, cuando se hubiere presentado al empleador un pliego de peticiones.

Amparo que tiene como propósito evitar retaliaciones de la empresa respecto de quienes, en uso de sus derechos constitucionales a la libre asociación, la negociación colectiva, presentan un pliego de peticiones, brindando estabilidad laboral en las etapas del conflicto y arreglo colectivo, salvo que se configure una justa causa de terminación del vínculo, al respecto la sentencia SL 1974 de 2018, que reitera la postura planteada de forma pacífica en sentencias tales como SL 16788- 2017, SL6732-2015 y SL14066-2016, entre otras e indican:

“Dentro de esta óptica, resulta razonable entender que lo pretendido con la disposición es que el empleador no utilice la facultad que tiene de despedir para afectar el devenir de la negociación colectiva y, por tanto, se busca que los despidos que intente resulten ineficaces y de esa forma mantener incólume el grupo de trabajadores que han determinado con su pliego de peticiones la iniciación del conflicto colectivo, lo cual es concordante con la garantía constitucional de la negociación colectiva, que a su vez es materialización de uno de los postulados de la OIT en defensa del derecho correspondiente. (Negrillas fuera de texto).

Protección en favor de los trabajadores sindicalizados y de aquellos que se hubieren adherido al pliego de peticiones, con una vigencia que cubre todas las etapas, con sus términos legales de la negociación colectiva, iniciando con la

presentación del pliego de peticiones, hasta la culminación del conflicto, ora por la firma de la convención o pacto, ora cuando quede ejecutoriado el laudo arbitral, momentos que marcan el fenecimiento del conflicto colectivo y por tanto de la garantía foral.

Al respecto y para lo que a este debate interesa, resultan relevantes las consideraciones de la sentencia SL13812-2017, de septiembre 5, radicación 53592, que de forma expresa indica que el depósito de la convención colectiva o laudo arbitral solo comporta una formalidad para la producción de los efectos de la decisión y de ninguna manera prolonga el conflicto ya fenecido, así indicó la Corporación:

“La prohibición de despedir sin justa causa comprobada a trabajadores beneficiarios de la protección legal, en caso de conflicto colectivo de trabajo, establecida en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, comprende desde la presentación del pliego de peticiones hasta la solución jurídica del diferendo mediante la firma del acuerdo colectivo de trabajo respectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, según el caso.

“En ese orden de ideas, no puede pensarse válidamente que el conflicto se extiende a un momento ulterior a la firma, hasta tanto se deposite la convención, porque si con la suscripción de ella o del pacto colectivo de trabajo, según el caso, se logra la paz laboral en la empresa, es porque se arregló el conflicto correspondiente, y si bien es menester cumplir la exigencia del depósito oportuno, ésta es una formalidad legal para que el acuerdo colectivo produzca efectos, pero de ninguna manera prolonga el conflicto que ya ha fenecido por el concierto de voluntades de los protagonistas del fenómeno colectivo.

“Es que la protección especial instituida en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 brinda a los trabajadores beneficiarios de la misma una estabilidad especial, garantizando durante ese interregno su permanencia en la empresa a menos que incurran en una justa causa de despido, para evitar que so pretexto del diferendo se aminore el poder de negociación o se adopten represalias por el solo hecho del cabal ejercicio del derecho de negociación colectiva. Pero naturalmente, una vez solucionado el conflicto con la celebración del convenio colectivo, no hay ninguna razón valedera para extender más allá de la ley este amparo sui generis, porque inmediatamente se produce la firma regresa plenamente la normalidad de las relaciones colectivas de trabajo.

“Conviene anotar que en principio los derechos y garantías consagrados en un convenio colectivo rigen desde la firma de la convención y no a

partir de su depósito, a menos que las partes acuerden una fecha de vigencia distinta. De modo que una cosa es que legalmente sea indispensable la prueba del depósito de la convención colectiva y otra distinta es que para efectos de la protección del artículo 25 precitado se entienda solucionado el conflicto con la firma del acuerdo colectivo, como efectivamente sucede, porque es obvio que con ese acto cesó el diferendo.

Atendiendo a las premisas legales e interpretativas expuestas se descende al caso concreto, encontrando que el conflicto colectivo que se relata como generador del fuero circunstancial surgió con la presentación del pliego de peticiones elevado por Sinaltradihitexto al empleador Fabricato el 8 de febrero de 2011, peticiones frente a las cuales no se logró un arreglo directo entre las partes, siendo menester acudir al tribunal de arbitramento, quien en providencia del 28 de enero 2013 profirió el laudo (fls. 86/110).

Decisión que fue objeto del recurso extraordinario de anulación, surtido ante la Sala de Casación Laboral de la C.S.J, emitiendo sentencia de radicado SL 8693 del 26 de febrero de 2014, decisión notificada por edicto fijado el 23 de julio de 2014 por espacio de tres (3) días hábiles, por lo que el término de notificación y por ende la firmeza de la decisión se predica desde el 28 de julio de 2014 (fl. 241)

Se destaca que la decisión enunciada fue objeto de reparo por algunos de los magistrados integrantes de la alta corporación, quienes expresaron su disenso total y parcial respecto a la misma (fls. 242/255) esta circunstancia que en nada afecta la notificación, ni firmeza de la sentencia toda vez que la decisión se tomó el día en que se profirió, al contarse con los votos necesarios para su aprobación.

Bajo este prisma, contrario a lo indicado por el recurrente, la firmeza del laudo arbitral se produjo una vez vencido el término de notificación de la providencia que resolvió el recurso de anulación, esto es el 28 de julio de 2014, culminando allí el conflicto colectivo, y por ende el fuero circunstancial, que limitaba al empleador a hacer uso de la facultad de dar por terminado los contratos de trabajo sin aducir una justa causa.

Queda claro entonces que, para el 4 de octubre de 2014, cuando se produjo la desvinculación laboral del señor López Quintero, no existía restricción alguna para su despido, conclusión expuesta por el A quo y que se confirma en esta instancia.

Costas en ambas instancias a cargo de la parte accionante. En esta se tasan las agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV.

En mérito de lo expuesto, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la ley, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Sexta de decisión laboral **CONFIRMA DE FORMA TOTAL** la sentencia recurrida.

Costas en ambas instancias a cargo de la parte accionante. En esta se tasan las agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV.

Notifíquese la presente decisión por **ESTADOS**. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

CERTIFICO: Que la anterior fue notificada por ESTADOS No. 134 fijados hoy en la secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín a las 8 a.m. Medellín, **septiembre 17 de 2020**