

TEMA: FUERO CIRCUNSTANCIAL - El propósito del fuero circunstancial es propender por la estabilidad en el empleo de los trabajadores que presentan a su empleador un pliego de peticiones, evitando así represalias y que se afecte la representatividad de la organización sindical que hace parte del conflicto colectivo. / **REINTEGRO AMPARADO POR VÍA DE TUTELA** - Dado ese carácter temporal de la protección constitucional, la decisión adoptada de reinstalación y consecuente pago de salarios y prestaciones del tiempo cesante no es definitiva e inmodificable. /

HECHOS: La actora pretende con este proceso ser reintegrada al mismo cargo o a otro de igual o superior categoría al que tenía antes de su despido, afirmando ser titular de un fuero circunstancial; consecuentemente pretende a título de indemnización el pago de las sumas dejadas de percibir desde el despido hasta el reintegro. La juez de primera instancia declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y negó las pretensiones. Corresponde a la sala determinar si la demandante gozaba del fuero circunstancial, y, en caso de ser afirmativo, si tiene derecho al reintegro solicitado, o si por el contrario la decisión debe ser confirmada.

TESIS: la protección foral solicitada se encuentra regulada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, que preceptúa: “Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”. Y es claro que el propósito del fuero circunstancial en los términos de tal disposición es propender por la estabilidad en el empleo de los trabajadores que presentan a su empleador un pliego de peticiones, evitando así represalias y que se afecte la representatividad de la organización sindical que hace parte del conflicto colectivo. (...) En concreto, el fuero circunstancial busca disuadir al empresario de adoptar represalias contra los trabajadores inmersos en una negociación colectiva, protegiendo sus derechos en el marco de la asociación colectiva y la negociación, derechos constitucionales respaldados a nivel internacional. Así mismo, es de destacar que el fuero circunstancial ha sido extendido a nivel interno en nuestro país, a aquellos trabajadores que en el curso del conflicto colectivo decidan afiliarse al sindicato que lo promueve y a aquellos trabajadores no sindicalizados que se adhieran al pliego de peticiones directamente. (...) Al respecto, señala la corte que “Es indudable que la teleología de las normas apunta a mantener el equilibrio de fuerzas entre los trabajadores comprometidos o interesados en el conflicto --sean o no sindicalizados-- y el empleador con el fin de evitar que éste, prevalido de su poder subordinante, utilice el despido de sus servidores para mermarles su capacidad de negociación y de contratación. Y por ello se ha dicho que un despido producido en esas circunstancias resulta inane, lo cual conlleva el restablecimiento del contrato de trabajo. Es decir que se trata de una protección eficaz”. (...) En relación con los efectos de las órdenes que se profieren de forma transitoria en el marco del proceso constitucional, la Sala de Casación Laboral se ha pronunciado en múltiples oportunidades, y de manera concreta respecto a los casos en que se ordena el reintegro como consecuencia de la garantía foral amparada por vía de tutela. Señala la corte: “Cabe recordar que cuando se produce el reintegro de un trabajador como consecuencia de una orden de tutela y ello sucede en forma transitoria, como ocurre en este caso, los efectos del restablecimiento del contrato de trabajo deberán darse de manera inmediata; sin embargo, dado ese carácter temporal de la protección constitucional, la decisión adoptada de reinstalación y consecuente pago de salarios y prestaciones del tiempo cesante no es definitiva e inmodificable, toda vez que el amparo otorgado podrá ser revocado o modificado en forma parcial o total, ya sea con la impugnación, ora en sede de revisión, o inclusive, como se dio en el sub examine, con lo resuelto en el proceso ordinario laboral que inició el trabajador en cumplimiento de lo dispuesto por el juez constitucional, decisión en la que el juez del

trabajo no encontró acreditados los presupuestos para conceder la protección foral, por ende, infirió que no había lugar al restablecimiento del trabajador al cargo que venía desempeñando. (...) Así pues, cuando la protección foral que se concede en sede de tutela es revocada y en definitiva se concluye que no era procedente, como sucede en el sub examine, las cosas deben volver a su estado anterior, es decir, “las órdenes jurídicas y prestacionales de la reincorporación al trabajo sin la efectiva prestación del servicio, por razón de una orden judicial provisional, pueden ser revertidas sin menoscabo de los derechos laborales y de los fundamentales del trabajador”.

MP. ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

FECHA: 09/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, nueve (9) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: LUZ AIDA VERGARA GIRALDO
DEMANDADO: TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA – ATLAS TRANSVALORES LTDA.
RADICADO: 05001 31 05 013 2010 01228 01
ACTA N°: 08

En la fecha indicada, la Sala Sexta de Decisión Laboral conformada por los Magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS** y **MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA** procede a pronunciarse en virtud del recurso de apelación de la parte demandante, en el proceso promovido por **LUZ AIDA VERGARA GIRALDO** en contra de **TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA** frente a la sentencia con la cual el Juzgado Octavo Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín finalizó la primera instancia.

A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 08** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA¹

La señora LUZ AIDA VERGARA GIRALDO pretende con este proceso ser reintegrada al mismo cargo o a otro de igual o superior categoría al que tenía antes de su despido ocurrido el 31 de marzo de 2010, afirmando ser titular de un fuero circunstancial; consecuentemente pretende a título de indemnización el pago de las sumas dejadas de percibir desde el despido hasta el reintegro, el reajuste de las sumas con base en el IPC, la indemnización de perjuicios morales de 1 a 10 SMLMV y las costas del proceso.

Como sustento de sus pretensiones afirmó que fue despedida sin justa causa en noviembre de 2009 y tras una acción de tutela por encontrarse en estado de gestación fue reintegrada; que se unió a dos sindicatos presentes en la empresa, los cuales habían presentado pliego de peticiones a la compañía en enero de 2010, haciéndose beneficiaria del fuero circunstancial. Que luego fue despedida el 31 de marzo de 2010

¹ PDF 02 – Carpeta Primera Instancia

sin tramitar el proceso que demostrara una justa causa y sin que hubiese terminado el conflicto colectivo.

1.2. CONTESTACIÓN²

TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA se opuso a las pretensiones y propuso en su defensa las excepciones que denominó: Falta de causa para pedir, inexistencia de las obligaciones demandadas, pago, prescripción, buena fe y pleito pendiente.

Para ello planteó que la terminación del contrato a la trabajadora fue en noviembre de 2009, fecha en la cual no se estaba tramitando ningún pliego de peticiones entre la empresa y sus trabajadores-sindicatos. Que la actora fue reintegrada vía tutela de manera transitoria, al aducir estar en estado de gestación y ser madre cabeza de familia, no obstante, tal providencia fue dejada sin efecto en segunda instancia, quedando en firme la decisión tomada por la empresa en noviembre de 2009 de terminar la relación laboral con justa causa. Así, sostuvo que, a la fecha de presentación del pliego por parte del sindicato en enero de 2010, la demandante ya no prestaba servicios, por lo que no estaba amparada por el fuero circunstancial invocado.

1.3. SENTENCIA³

La Juez Octava de Descongestión Laboral del Circuito de Medellín en providencia del 27 de mayo de 2014 declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y negó las pretensiones. Para ello argumentó que la terminación del contrato de trabajo data de noviembre de 2009, pues el reintegro que se dio fue de manera transitoria en virtud de la acción de tutela elevada, sin que pueda entenderse que la voluntad del empleador fuese mantener el vínculo sin solución de continuidad entre noviembre de 2009 y marzo de 2010.

Siguiendo esta línea argumentativa, señaló que a la fecha de despido en noviembre de 2009 no había un conflicto colectivo entre la empresa y los sindicatos, el que ocurrió en enero de 2010 época para la cual la trabajadora tampoco estaba afiliada a las organizaciones sindicales, lo que solo ocurrió en febrero de 2010; por lo que no estaba amparada por el fuero circunstancial.

1.4. RECURSO DE APELACIÓN⁴

La activa mostró inconformidad con la decisión adoptada solicitando la revocatoria de la sentencia. Argumentando que se desconocieron los efectos del fallo de tutela con el cual se reintegró a la señora VERGARA GIRALDO en razón de la protección por maternidad de la que gozaba. Y si bien se dejó sin efecto el amparo por hecho superado, en razón del aborto, el contrato siguió sin solución de continuidad hasta el 31 de marzo de 2010, para lo que citó el Decreto 2591 de 1991 procediendo a explicar los

² PDF 07 - Carpeta Primera Instancia.

³ PDF 24 - Carpeta Primera Instancia.

⁴ PDF 27 - Carpeta Primera Instancia. Data del 3 de junio de 2014.

efectos del reintegro constitucional con fundamento en la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral. Sostiene que fue en ejercicio de una garantía constitucional que VERGARA GIRALDO se afilió a los sindicatos, siendo beneficiaria del fuero al momento de la terminación unilateral y sin justa causa del contrato el 31 de marzo de 2010.

2. TRÁMITE, COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Tras descorrer traslado para presentar alegatos de conclusión⁵ la pasiva guardó silencio, mientras que la demandante allegó escrito en el que reitera los planteamientos dirigidos a la revocatoria de la sentencia en los siguientes términos⁶: **i)** Ante el primer despido LUZ AIDA VERGARA estaba protegida por el fuero de maternidad, y en el segundo estaba protegida por el fuero circunstancial. La sentencia de tutela tuvo todos sus efectos desde noviembre de 2009 hasta que se dejó sin efecto la protección, lapso durante el cual se ejecutó un contrato de trabajo sin solución de continuidad en el que tenía derechos y obligaciones, y así se asoció a las organizaciones sindicales. **ii)** El empleador debió acudir al proceso a demostrar la justa causa y exponer cómo la revocatoria del amparo de tutela retrotraía lo actuado hasta noviembre de 2009; así mismo, teniendo en cuenta los efectos del reintegro planteados por la jurisprudencia, se debió analizar la protección constitucional del fuero circunstancial. **iii)** Insiste en que la terminación del contrato de trabajo data de marzo de 2010 y el despido de noviembre de 2009 no está cobijado por una justa causa, pues la variación de horario aducida por el empleador no existe en el RIT y tampoco fue reconocido por los testigos o la demandante en su interrogatorio. Concluye que en el proceso no se probó ninguna justa causa, por lo que debe accederse a las pretensiones de la demanda.

La competencia de la Sala está dada por las materias del recurso de apelación, así pues, corresponde determinar si en este proceso se acreditan los presupuestos para afirmar que la demandante tiene derecho a ser reintegrada bajo la protección del fuero circunstancial.

3. EL REINTEGRO QUE SOPORTA EL FUERO PRETENDIDO QUEDÓ SIN SOPORTE – LA FECHA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO ES EL 18 DE NOVIEMBRE DE 2009

Afirma la demandante que ingresó a laborar el 5 de julio de 2006 mediante contrato a término indefinido en el cargo de supervisora del centro de procesos, con horarios rotativos; que su último salario fue de \$1.116.644. Que estando en periodo de gestación

⁵ PDF 03 - Carpeta Segunda Instancia; 25 de julio de 2014

⁶ PDF 04 - Carpeta Segunda Instancia.

fue despedida por lo que interpuso una acción de tutela y en la sentencia de primera instancia se ordenó su reintegro, decisión que fue acatada por TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA. Señaló que en la empresa hacían presencia dos organizaciones sindicales que de manera conjunta el 27 de enero de 2010 presentaron pliego de peticiones, sindicatos a los que se encontraba afiliada desde el 26 de febrero de 2010; y fue despedida el **31 de marzo de 2010** sin que se demostrara una justa causa, fecha en la cual continuaba vigente el conflicto colectivo, siendo entonces beneficiaria del fuero circunstancial⁷.

La pasiva ha sido enfática en sostener que el despido de la señora LUZ AIDA VERGARA GIRALDO se materializó el **18 de noviembre de 2009** con justa causa, momento para el cual se desconocía la condición de embarazo. La ex trabajadora interpuso acción de tutela y si bien en primera instancia se ordenó el reintegro tal sentencia fue revocada, quedando en firme el acto del despido. A su juicio, al haberse dejado sin efectos la decisión del reintegro lo que equivale a que ello es inexistente y no produjo efectos, se concluye que no estaba vinculada a la empresa al momento de presentación del pliego de peticiones por lo que no puede protegérsele con el fuero reclamado al tenor de lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto 1373 de 1966⁸.

La A quo acoge la postura planteada por ATLAS LTDA, determinando así que la terminación del contrato de trabajo entre las partes data del **18 de noviembre de 2009**, concluyendo de este modo que la señora VERGARA GIRALDO no era beneficiaria del fuero circunstancial.

Para efectuar el análisis en esta instancia, debe partirse de unas premisas fácticas sobre las que no existe discusión: **i)** LUZ AIDA VERGARA GIRALDO prestó sus servicios a la demandada entre 2006 y el 18 de noviembre de 2009, fecha en que fue despedida⁹; **ii)** Fue reintegrada en el mes de marzo de 2010 en virtud de decisión adoptada en primera instancia, *de manera transitoria*, en el marco de un proceso constitucional de tutela¹⁰; **iii)** Una vez fue reintegrada se afilió a las dos organizaciones sindicales de la empresa, con posterioridad a la presentación de un pliego de peticiones con el que se inició una negociación colectiva; **iv)** Tras revocarse en segunda instancia la sentencia que dio origen al reintegro, ATLAS LTDA desvinculó a la activa el 31 de marzo de 2010.

⁷ PDF 02 – Carpeta Primera Instancia

⁸ PDF 07 - Carpeta Primera Instancia

⁹ Página 7, PDF 08 – Carpeta primera instancia.

¹⁰ Páginas 69 a 80, PDF 03 – Carpeta Primera Instancia

En el recurso de alzada¹¹, se argumenta que el efecto del reintegro es la continuidad de la relación laboral, por lo que contrario a lo definido en la sentencia, el despido de la activa se presentó el 31 de marzo de 2010, fecha hasta la cual tuvo efectos la tutela y en la que gozaba de la garantía del fuero circunstancial. Se plantea así que la A que desconoció los efectos de la tutela que ordenó el reintegro.

Pues bien, la protección foral solicitada se encuentra regulada en el **artículo 25 del Decreto 2351 de 1965**, que preceptúa:

“Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”

Y es claro que el propósito del fuero circunstancial en los términos de tal disposición es propender por la estabilidad en el empleo de **los trabajadores** que presentan a su empleador un pliego de peticiones, evitando así represalias y que se afecte la representatividad de la organización sindical que hace parte del conflicto colectivo.

Sobre el particular la Sala de Casación Laboral en la sentencia con **Radicado 20155 del 28 de agosto de 2003** se indicó:

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.

El origen de esta protección deviene de normas internacionales, a saber, el Convenio 98 de la OIT, y en este orden de ideas, se pretende además la protección del derecho de sindicación y libertad sindical, favoreciendo a su paso las reivindicaciones laborales y el establecimiento de diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en las empresas, sin temor a represalias por parte del empleador.

En concreto, el fuero circunstancial busca disuadir al empresario de adoptar represalias contra los trabajadores inmersos en una negociación colectiva, protegiendo sus derechos en el marco de la asociación colectiva y la negociación, derechos constitucionales respaldados a nivel internacional¹².

Así mismo, es de destacar que el fuero circunstancial ha sido extendido a nivel interno en nuestro país, a aquellos trabajadores que en el curso del conflicto colectivo decidan afiliarse al sindicato que lo promueve y a aquellos trabajadores no sindicalizados que se

¹¹ PDF 27 – Carpeta Primera Instancia

¹² SL 3344 de 2020.

adhieran al pliego de peticiones directamente¹³. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia ha expuesto:

“Es indudable que la teleología de las normas apunta a mantener el equilibrio de fuerzas entre los trabajadores comprometidos o interesados en el conflicto --sean o no sindicalizados-- y el empleador con el fin de evitar que éste, prevalido de su poder subordinante, utilice el despido de sus servidores para mermarles su capacidad de negociación y de contratación. Y por ello se ha dicho que un despido producido en esas circunstancias resulta inane, lo cual conlleva el restablecimiento del contrato de trabajo. Es decir que se trata de una protección eficaz.

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

“En efecto, un despido masivo de trabajadores o de un número importante de ellos durante el trámite de un conflicto colectivo que no hayan presentado el pliego de peticiones y que no alcance la calificación de despido colectivo, puede afectar a la comunidad obrera por las connotaciones de todo orden que ello encierra. Y ese impacto negativo puede traer consigo el debilitamiento de dicha comunidad con incidencia en la solución del conflicto y desde luego, no es ese el resultado que quiere y que ha querido el legislador.

“En cambio, cuando los trabajadores comprometidos en el conflicto ven incrementado su número, con el apoyo que reciben de otros compañeros suyos que en un principio no estuvieron dentro de aquellos que presentaron el pliego de peticiones al empleador, el equilibrio de fuerzas atrás mencionado también adquiere mayor entidad y peso y la solución del conflicto puede darse rápidamente, bien por el mecanismo de la autocomposición o ya acelerando la convocatoria del Tribunal. ¹⁴

Ahora, la garantía foral que se pretende aplicar en este caso, se restringe a quienes ostenten la calidad de trabajadores, sindicalizados o no, de una empresa, tal y como lo expresa el **artículo 25 del Decreto 2351 de 1965**. En estos términos lo que debe analizarse es si al momento en el que surgió la garantía del fuero circunstancial –esto es, a la presentación del pliego de peticiones-, la demandante era beneficiaria y si se cumplen los requisitos para ordenar su reintegro,

Y de manera preliminar se advierte que, es argumento central de la sentencia que se revisa, que el reintegro de la actora que le permitió vincularse a los sindicatos que presentaron el pliego de petición no obedeció a la prolongación del contrato laboral sino a una *medida transitoria* ordenada en primera instancia por el Juez de tutela, y que contrario a lo afirmado por la activa, ya en el marco del proceso que se tramitó en la jurisdicción ordinaria se declaró procedente la terminación del contrato del **18 de noviembre de 2009**, quedando sin efecto el reintegro y de paso, dejando sin piso su vinculación al sindicato y el eventual fuero que se desprende de la presentación del pliego de peticiones.

¹³ SL 4759 de 2020.

¹⁴ Línea jurisprudencial citada en SL 4759 de 2020 (CSJ SL 2 jul. 2008, rad.31945, reiterada en las CSJ SL SL13275-2015 y CSJ SL SL2630-2020).

Detallando esta situación, encontramos que la trabajadora fue despedida el **18 de noviembre de 2009**, con fundamento en una justa causa¹⁵. Para aquella data la señora VERGARA GIRALDO se encontraba en estado de gestación y el **1 de febrero de 2010**¹⁶ acudió al amparo constitucional para proteger sus derechos fundamentales y los del menor que estaba por nacer.

En sentencia del **15 de febrero de 2010**¹⁷, el Juzgado Veintidós Penal Municipal con Función de Control de garantías ordenó la protección constitucional de sus derechos y dispuso que en el término de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo, se efectuara el reintegro al cargo que desempeñaba u otro de condiciones similares y acorde a su estado de gestación, **con efectos transitorios hasta que la jurisdicción laboral se pronunciara de manera definitiva**, instando así a la señora VERGARA GIRALDO a iniciar proceso ordinario laboral en los 4 meses siguientes a la ejecutoria de esa providencia.

La pasiva en cumplimiento de la orden constitucional efectivamente procedió al reintegro según comunicación del **25 de febrero de 2010**¹⁸ a partir del 1 de marzo siguiente, una vez culminara la incapacidad de la que estaba disfrutando¹⁹. Es en este momento en que la actora se afilia a las dos organizaciones sindicales que en el mes de enero de esa anualidad habían presentado pliego de peticiones, lo que generó un conflicto colectivo que se encontraba para el momento en que operó el reintegro.

En la demanda se afirma que la afiliación a SINTRASEGVAL y SINUVICOL se concretó el 26 de febrero de 2010, debiéndose destacar que verificada la prueba documental no se encuentra certeza de que hubiese ocurrido en tal calenda según se observa:

- Formato de solicitud de afiliación al Sindicato Nacional de Trabajadores de Seguridad, Vigilancia y Valores - SINTRASEGVAL²⁰, **sin fecha**.
- Solicitud de autorización de descuento dirigida al empleador por parte de SINTRASEGVAL, para que se retuviera la cuota sindical a nombre de la señora LUZ AIDA; 26 de febrero de 2010²¹.
- Formato de solicitud de afiliación al Sindicato Único de Vigilantes de Colombia - SINUVICOL²², **sin fecha**.

¹⁵ Página 7, PDF 08 – Carpeta primera instancia.

¹⁶ Páginas 57 a 68, PDF 03 – Carpeta Primera Instancia

¹⁷ Páginas 69 a 80, PDF 03 – Carpeta Primera Instancia

¹⁸ Página 16, PDF 08 – Carpeta Primera Instancia

¹⁹ Páginas 11 a 15, PDF 08 – Carpeta Primera Instancia. La incapacidad era de 14 días, desde el 13 al 26 de febrero de 2010.

²⁰ Página 45 PDF 03 – Carpeta Primera Instancia

²¹ Página 46 PDF 03 – Carpeta Primera Instancia

²² Página 47 PDF 03 – Carpeta Primera Instancia

- Colilla de pago de la primera quincena de marzo de 2010, en la que se evidencia el descuento de la cuota sindical de SINUVICOL²³.
- Colilla de pago de la segunda quincena de marzo de 2010, en la que se evidencia los descuentos para ambos sindicatos SINUVICOL y SINTRASGVAL²⁴.

Verificándose en todo caso que para la **segunda quincena de marzo de 2010** la actora ya estaba afiliada a ambos sindicatos y el empleador conocía esta doble vinculación, pudiendo afirmarse que en principio sí le era extensible el fuero circunstancial invocado.

Siguiendo con el análisis, se acredita que en el marco del proceso constitucional, con sentencia de segunda instancia proferida el **26 marzo de 2010**²⁵, la Juez Sexta Penal del Circuito de Medellín decidió **dejar sin efecto la sentencia** del 15 de febrero de 2010, oportunidad en la que puso de presente que en el curso de ese trámite LUZ AIDA VERGARA había padecido un aborto el 13 de febrero de 2010, superándose la afectación al estado de maternidad; consideró entonces que ya no había actualidad del perjuicio, **debiendo acudir a la jurisdicción ordinaria**, pues el proceso constitucional ahora carecía de subsidiariedad.

Pues bien, en relación con los efectos de las órdenes que se profieren de forma transitoria en el marco del proceso constitucional, la Sala de Casación Laboral se ha pronunciado en múltiples oportunidades, y de manera concreta respecto a los casos en que se ordena el reintegro como consecuencia de la garantía foral amparada por vía de tutela. Sobre el particular se pronunció en la **SL 1905 de 2023**. Véase además **CSJ SL4303-2018**, en la que se reiteró la sentencia **CSJ SL, 8 feb. 2008, rad. 36864**:

“Cabe recordar que cuando se produce el reintegro de un trabajador como consecuencia de una orden de tutela y ello **sucede en forma transitoria**, como ocurre en este caso, los efectos del restablecimiento del contrato de trabajo deberán darse de manera inmediata; **sin embargo, dado ese carácter temporal de la protección constitucional, la decisión adoptada de reinstalación y consecuente pago de salarios y prestaciones del tiempo cesante no es definitiva e inmodificable**, toda vez que el amparo otorgado **podrá ser revocado o modificado en forma parcial o total**, ya sea con **la impugnación**, ora en sede de revisión, o **inclusive**, como se dio en el *sub examine*, **con lo resuelto en el proceso ordinario laboral** que inició el trabajador en cumplimiento de lo dispuesto por el juez constitucional, decisión en la que el juez del trabajo no encontró acreditados los presupuestos para conceder la protección foral [...] por ende, infirió que no había lugar al restablecimiento del trabajador al cargo que venía desempeñando.²⁶ (negrilla intencional)

Y se sabe que la actora efectivamente acudió a la jurisdicción ordinaria pretendiendo dejar sin efecto el despido efectuado el 18 de noviembre de 2009, al encontrarse en

²³ Página 48 PDF 03 – Carpeta Primera Instancia

²⁴ Página 49 PDF 03 – Carpeta Primera Instancia

²⁵ Páginas 21 a 26, PDF 08 – Carpeta Primera Instancia

²⁶ **SL 1905 de 2023**. Véase además **CSJ SL4303-2018**, en la que se reiteró la sentencia **CSJ SL, 8 feb. 2008, rad. 36864** que sustentan la cita en comentario.

estado de gestación²⁷. El proceso se identificó bajo **radicado 05001310501420100006200** en el que, con providencia de **29 de julio de 2011**²⁸ la Juez Primera Adjunta al Juzgado Catorce Laboral de este Circuito decidió **ABSOLVER** a ATLAS LTDA por haberse probado en el marco de aquel proceso la **justa causa** para dar por terminado el contrato de trabajo y además, porque la trabajadora no demostró que el empleador tuviese conocimiento de su estado de gestación previo al despido; decisión que fue **confirmada** en segunda instancia²⁹. En este punto es claro entonces que, el Juez Laboral por la vía ordinaria, competente para pronunciarse de manera definitiva, decidió sobre el reintegro solicitado y halló improcedente declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo del **18 de noviembre de 2009**, al encontrarse conforme a la ley.

En consecuencia y centrándonos en el problema jurídico que nos ocupa, para esta corporación es claro que no tiene cabida la afiliación realizada a los sindicatos en febrero y/o marzo de 2010 y mucho menos le es extensible a la activa el fuero circunstancial derivado de la negociación colectiva iniciada en enero del mismo año, pues: i) La sentencia de tutela que ordenó amparo los derechos fundamentales en primera instancia, fue **revocada**; ii) La jurisdicción ordinaria encontró acorde a derecho la terminación del vínculo el 18 de noviembre de 2009. En conclusión, las **cosas vuelven al estado anterior**, tal y como se ha expuesto en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ya referida:

De acuerdo a lo anterior, cuando la protección foral que se concede en sede de tutela es revocada y en definitiva se concluye que no era procedente, como sucede en el *sub examine*, **las cosas deben volver a su estado anterior**, es decir, como lo adoctrinó la sentencia transcrita **«las órdenes jurídicas y prestacionales de la reincorporación al trabajo sin la efectiva prestación del servicio, por razón de una orden judicial provisional, pueden ser revertidas sin menoscabo de los derechos laborales y de los fundamentales del trabajador»**.³⁰

Esto implica que, al retornar las cosas al estado inicial, **recobra pleno vigor y legalidad la terminación del 18 de noviembre de 2009**; y para lo que nos interesa, se concluye que

²⁷ La demanda objeto de este proceso fue presentada el 12 de noviembre de 2010 y surtido el trámite correspondiente, en audiencia del art. 77 CPTSS del 27 de julio de 2011, en la etapa de decisión de excepciones previas, se ordenó oficiar al Juzgado Catorce Laboral del Circuito para que remitiera copias del proceso que cursaba entre las mismas partes. Atendiendo esta solicitud se aportó copia del expediente.

²⁸ PDF 17, Carpeta Primera Instancia.

²⁹ Al momento en que se solicitó el expediente 05001310501420100006200 sólo había cursado la primera instancia, quedando pendiente la decisión del Tribunal sobre el recurso de apelación interpuesto en contra de la decisión adoptada en primera instancia. Según la información de la página de consulta de la Rama Judicial, el proceso fue remitido a esta Corporación, con providencia del **30 de junio de 2015** se confirmó esta determinación y en agosto de la misma anualidad se devolvió el expediente al despacho de origen. Proceso bajo radicado 05001310501420100006201, consultado en <https://procesos.ramajudicial.gov.co/procesoscs/ConsultaJusticias21>; MP Carlos Fredy Aracú Benítez, de la Sala de Descongestión.

³⁰ **SL 1905 de 2023**.

el empleador terminó el contrato laboral con justa causa antes de que se iniciara la negociación colectiva –enero de 2010-, previo a que la actora se afiliara a los sindicatos promotores del conflicto, por lo que no es beneficiaria de esta garantía.

Bajo este contexto y atendiendo a la finalidad del fuero circunstancial, no se observa que la decisión de la empresa de desvincular a la señora LUZ AIDA VERGARA el 31 de marzo de 2010 tuviese como propósito entorpecer la negociación colectiva que se estaba adelantando en la empresa para ese momento, ni permite inferir que tal determinación se hubiese adoptado como una represalia o que con ella se afectase la representatividad de las organizaciones sindical que hacían parte del conflicto colectivo.

No desconoce esta corporación el **carácter constitucional** de los **derechos de asociación sindical y negociación colectiva**, ni muchos menos que éstos hacen parte de los **derechos fundamentales del trabajo**³¹ y la importancia del fuero circunstancial consagrado en el **artículo 25 del Decreto 2351 de 1965** que busca disuadir al empresario de adoptar represalias contra los trabajadores inmersos en una negociación colectiva, pero dadas las particularidades de este caso concreto previamente detalladas, no se comparte la postura que plantea la activa a lo largo del proceso.

Ahondando en este aspecto, debe resaltarse entonces que la desvinculación de la empresa acaecida el 30 de marzo de 2010 no puede calificarse en manera alguna como un despido sin justa causa: Se trata simplemente del **efecto de la revocatoria del amparo constitucional** acaecida con ocasión de la impugnación efectuada por ATLAS LTDA. Inclusive, la terminación unilateral acaecida en el año 2009, encuentra respaldo en las decisiones adoptadas en un proceso ordinario que se centró justamente, en analizar la permanencia de la demandante en la empresa y en el que no solo se concluyó que el despido unilateral ocurrió con justa causa, sino que la trabajadora no había acreditado ante el empleador la condición de embarazo.

Puntualmente, sobre este último tema la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado:

Por último, es de resaltar que para la aplicación de esa garantía es indispensable, demostrar un **despido injusto** y que este se produjo dentro de la existencia de un conflicto colectivo, así como el previo conocimiento del empleador de la condición de afiliado del trabajador al sindicato [...] ³² (negrilla intencional)

En estos términos, reitera la Sala, la actora no era beneficiaria del fuero circunstancial por haber sido despedida con justa causa desde el 18 de noviembre de 2009, momento

³¹ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales - <https://www.ilo.org/>

³² **SL 4759 de 2020.**

para el cual no estaba afiliada a las organizaciones sindicales ni se había iniciado la negociación colectiva. Es en virtud del conjunto de consideraciones precedente que se confirmará en su integridad la decisión que se revisa en vía de apelación.

6. COSTAS

Al no salir avante el recurso interpuesto por la demandante se condena en costas al tenor de lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 365 del CGP. El valor de las agencias en derecho en segunda instancia asciende a 1/3 parte del SMLMV.

7. LA DECISIÓN

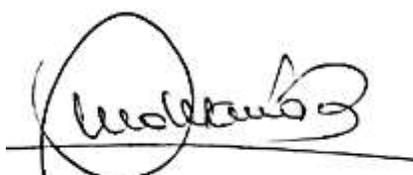
En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por la Juez Octava Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Costas en segunda instancia a cargo de la **DEMANDANTE**. Se fijan las agencias en derecho en una suma equivalente a 1/3 parte del SMLMV.

Se da por terminada la audiencia y se firma en constancia por quienes en ella intervinieron. Vencido el término de notificación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA