

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL1983-2020

Radicación n.º 78525

Acta 21

Bogotá, D.C., diecisiete (17) de junio de dos mil veinte (2020).

Decide la Sala el recurso de casación que la TERMINAL METROPOLITANA DE TRANSPORTES DE BARRANQUILLA S.A. interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla profirió el 26 de mayo de 2017, en el proceso que LILIANA PATRICIA LÓPEZ SILVA adelanta en su contra.

ANTECEDENTES

La demandante inició el presente juicio para que se declare que con la empresa accionada existió un contrato de trabajo que finalizó de forma ilegal y sin justa causa y, en consecuencia, se le condene a reintegrarla a un cargo de igual o de mayor categoría al que desempeñaba al momento del retiro, junto con el pago de salarios y demás acreencias laborales dejadas de percibir desde su retiro y hasta que se configure el reintegro.

Subsidiariamente, pidió se condene a la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. a pagarle la indemnización prevista en la convención colectiva de trabajo suscrita con el Sindicato de Trabajadores de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. – Sintratermiba.

En respaldo de sus pretensiones, afirmó que prestó servicios como guía turística para la accionada mediante contrato de trabajo a término indefinido, del 16 de abril de 2005 al 20 de diciembre de 2010, fecha en la que la empleadora decidió finiquitar el vínculo «de manera unilateral, ilegal e injusta, con base en las disposiciones del acta 181 de 2010 emanada de la junta directiva de la entidad demandada».

Explicó que el 29 de octubre de 2010 la junta directiva decidió facultar al gerente para que contratara la realización de un estudio técnico de reestructuración administrativa; que el 9 de noviembre de la misma calenda se instaló el comité técnico que designó al departamento administrativo y financiero, que tuvo la tarea de presentar el análisis del entorno económico a nivel nacional y una proyección de los gastos que implicaría la reestructuración, estudio que se concretó el 22 de noviembre de 2010, fecha en la que se presentaron las conclusiones y se «sabía cuántos trabajadores se iban a desvincular». De hecho, los trabajadores enlistados en dicho estudio fueron despedidos sin una razón objetiva, ya que la empresa «utilizó el criterio de quien no renunciara a los sindicatos sería desvinculado».

Narró que al momento del despido se encontraba afiliada al Sindicato de Trabajadores y Empleados Públicos de los Terminales y Empresas de Transporte Terrestre Automotor de Pasajeros por Carretera de Colombia – Sintratercol, organización sindical de industria que el 6 de diciembre de 2010 presentó pliego de peticiones a la entidad demandada, de modo que al momento de su retiro estaba amparada por fuero circunstancial.

Indicó que su último salario fue de \$886.798 mensuales y que era beneficiaria de la convención colectiva suscrita en el año 2007 con el sindicato Sintratermiba, la cual prevé a favor de los trabajadores con 4 y 5 años de antigüedad una indemnización por despido injusto de «50 días adicionales de salario por cada año subsiguiente y proporcionalmente por fracción de año, sobre los 30 básicos».

Expuso que la demandada le pagó una indemnización de \$3.369.831, esta no está acorde con la convención colectiva de trabajo, teniendo en cuenta que contaba con una antigüedad de 5 años, 8 meses y 5 días, lo que le da derecho a una indemnización superior.

Al dar respuesta a la demanda, la convocada a juicio se opuso a todas las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó que la demandante laboró como guía turística; que para el momento de su despido estaba afiliada a Sintratercol y Sintratermiba, y que le fue reconocida una indemnización por la terminación de su contrato.

Explicó que, tal como lo confesó la demandante, a la fecha de su retiro era beneficiaria de la convención colectiva suscrita con Sintratermiba, por tanto, no puede obtener un fuero circunstancial a partir de la presentación de un pliego de peticiones de otra organización sindical, en plena vigencia de la convención colectiva que la ampara, especialmente porque aún no procedía la denuncia de la convención, en los términos de los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo. Luego, «si el sindicato al cual la demandante dice pertenecer quería iniciar el conflicto colectivo en la empresa y quería modificar la convención vigente, debió denunciarla y presentar el pliego de peticiones dentro de los 60 días anteriores al vencimiento de la convención vigente, vale decir, dentro de los 2 meses anteriores al 31 de julio de 2010, lo cual no ocurrió en el presente caso».

Finalmente, propuso las excepciones de mérito denominadas inexistencia de la obligación, prescripción y compensación.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 28 de abril de 2014, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soledad – Atlántico absolvió a la demandada de las pretensiones, tanto principales como subsidiarias y gravó con costas a la demandante.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Con sentencia de 26 de mayo de 2016, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla resolvió el recurso de apelación de la actora, en los siguientes términos:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primera instancia proferida el 28 de abril de 2014 por el Juez Segundo Civil del Circuito de Soledad y, en su lugar se dispone:

PRIMERO: DECLARAR no probadas las excepciones propuestas por la demandada.

SEGUNDO: CONDENAR a la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. a

reintegrar a la señora Liliana Patricia López Silva al cargo que ocupaba a la fecha de su desvinculación o a otro de igual o superior categoría y remuneración

TERCERO: CONDENAR a la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. a reconocer y pagar a la señora Liliana Patricia López Silva los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, hasta que se produzca el reintegro, así como a las prestaciones sociales y las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales.

CUARTO: AUTORIZAR a la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. a deducir de los salarios y prestaciones sociales a pagar, las sumas canceladas a la demandante a título de liquidación definitiva con ocasión de la terminación de su contrato de trabajo.

QUINTO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la parte vencida.

El ad quem se concentró en estudiar la justa causa invocada para el despido y si, para ese entonces, la demandante gozaba de fuero circunstancial en razón al conflicto colectivo que hubo entre la empresa accionada y Sintratercol.

Destacó que no fue materia de discusión en segunda instancia: (i) la existencia del vínculo laboral, (ii) sus extremos temporales, (iii) la afiliación de la demandante a Sintratercol y Sintratermiba, (iv) que mediante acta de 22 de noviembre de 2010 la empresa aprobó el proceso de reestructuración administrativa, con la supresión de cargos y costos laborales que ello implicaba; (v) que el 6 de diciembre de 2010 Sintratercol presentó pliego de peticiones a la empresa (f.º 54 a 67 del C- 1); (vi) que el 13 de diciembre de ese año, la empleadora comunicó su negativa de iniciar la negociación del pliego (f.º 177 a 178 del C-1); (vii) que la demandante fue despedida el 21 de diciembre de 2010 (f.º 170 del C-1), y (viii) que se le pagó una indemnización por su retiro (f.º 171 a 173 del C-1).

Aludió al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 que consagra el fuero circunstancial, el cual, según sentencia CSJ SL, 10 jul. 2012, rad. 39453, reiterada en la CSJ SL 30 sep. 2015, rad. 45016, se predica de los afiliados al sindicato que presenta el pliego de peticiones. Entonces, sobre la imposibilidad de beneficiarse de un fuero circunstancial proveniente de un sindicato distinto al que suscribió la convención colectiva que se le aplica a la actora, el ad quem trajo a colación las sentencias C-797-2000 y la C-567-2000, en la que se aclaró que según el convenio 87 de la OIT y el artículo 39 constitucional, el ejercicio de la libertad positiva de asociación supone que un trabajador pueda afiliarse a los sindicatos de base existentes en una misma empresa o de 2 o más empresas –en caso de coexistencia de contratos- e incluso, a 2 o más sindicatos gremiales o de industria, si el trabajador hace parte del gremio o industria correspondientes; por tanto, es inconstitucional la prohibición del artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo de pertenecer a varios sindicatos de la misma clase o actividad.

Por lo anterior, la Sala consideró que la actora sí estaba cobijada por el fuero circunstancial, dado que los trabajadores pueden ser parte de uno o más sindicatos, suscribir varias convenciones y derivar la garantía de fuero circunstancial de cada organización, ya que esta se estructura por la presentación del pliego de peticiones, no por el hecho de pertenecer a un sindicato o de ser beneficiario de una convención.

Además, estimó que el pliego presentado el 6 de diciembre de 2010 es válido, teniendo en cuenta que fue adoptado en asamblea general de Sintratercol, según el acta visible a folios 54 – 67, y que «aunque no hubo etapa de arreglo directo porque los trabajadores jamás se sentaron a negociar», la Corte Suprema de Justicia acepta, con fundamento en el artículo 479 ibidem,

modificado por el artículo 14 del Decreto 616 de 1954, que existen dos formas de iniciarlo: 1) con la denuncia de la convención colectiva de trabajo y la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical, o 2) con la denuncia de ambas partes separadamente y, en ambos casos, termina con la suscripción de la convención o la expedición del laudo arbitral.

Precisó entonces que una cosa es la denuncia de la convención y otra la iniciación de una negociación después que se ha planteado un conflicto colectivo, toda vez que «la denuncia de una convención colectiva (...) no tiene la virtud por sí sola de plantear el conflicto colectivo», pues es «la presentación del pliego [el] elemento esencial del conflicto colectivo de trabajo y por ende en ausencia de aquel no podrá existir este». Al respecto, se remitió a los considerandos de la sentencia CSJ SL, 30 jul. 2007, rad. 32094.

En el caso de autos, concluyó que el conflicto colectivo se configuró con la sola presentación del pliego, ocurrida el 6 de diciembre de 2010, y que, si bien no se desarrollaron las etapas pertinentes porque la empresa se rehusó a iniciar las conversaciones con los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes, ello no desdibuja su existencia. Así concluyó:

El 6 de diciembre de 2010 fue lunes, el 7 martes, 8 fue miércoles festivo, el 9 jueves, 10 viernes, 11 y 12, sábado y domingo y 13 lunes, cuestión esta que por sí sola no tenía la virtualidad de deshacer aquel [el conflicto colectivo] pues ya se había generado. En consecuencia, cuando despidió a la demandante el 20 de diciembre de ese año, se encontraba aforada circunstancialmente.

En cuanto a la oportunidad en que Sintratercol radicó el pliego de peticiones, la accionada alegó su extemporaneidad tras considerar que dicha organización debía denunciar previamente la convención suscrita con Sintratermiba. Frente a esto, el Tribunal estimó que mal podría Sintratercol denunciar la convención suscrita entre la empresa y Sintratermiba en 2007, de ahí que quien presentó el pliego no acudiera a la denuncia porque, tal como lo aceptaron las partes, no había suscrito convención colectiva anterior.

Finalmente, frente a la causal de terminación del contrato de la demandante, el ad quem adujo que esta obedeció a la supresión del empleo de guía turística (f.º 170), como consecuencia de la reestructuración administrativa adoptada mediante Resolución 424 de 2010. Igualmente, que a folios 181 a 186 obra la Resolución 426 de ese año, a través de la cual el gerente de la enjuiciada ajustó la planta de personal en atención a las recomendaciones del estudio técnico, en la que dispuso la supresión de los cargos de guía turístico código 487 grado 8.

Sostuvo el juez vertical que la supresión de cargos no es una justa causa de las enlistadas en el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, según lo definió la Corte Suprema en sentencia CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 35636, de manera que al tratarse de una forma legal pero injusta de terminación y al estar cobijada la demandante por fuero circunstancial procede su reintegro con el respectivo pago de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social dejados de percibir desde su retiro y hasta el reintegro, sin pasar por alto que la demandada queda habilitada para debitar de la condena lo que le pagó en la liquidación definitiva.

Sobre la prescripción, dijo que no prospera la excepción porque la fecha de retiro fue el 21 de diciembre de 2010, la reclamación administrativa se radicó el 20 de enero de 2012 y la demanda se presentó el 23 de marzo de 2012, de modo que no transcurrió el término trienal previsto en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A., lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case totalmente la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, confirme el fallo del a quo.

Con tal propósito, formula dos cargos por la causal primera de casación que no fueron objeto de réplica, y que se estudiarán conjuntamente, pese a que se dirigen por vía distinta, en razón a que denuncian similar elenco normativo y persiguen idéntica finalidad.

CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia por la vía indirecta, de aplicar indebidamente «el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965; los artículos 376, 377, 385, 386, 432, 433, 467 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo (en lo que sigue CST); los artículos 41 y 46 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012».

Le atribuye al Tribunal la comisión de los siguientes errores manifiestos de hecho:

Dar por demostrado, no estándolo, que mi representada estaba inmersa en un conflicto colectivo, del que la demandada hacía parte al momento de la terminación de sus contratos.

No dar por demostrado, estándolo, que la señora Liliana Patricia López Silva era beneficiaria de la CCT suscrita por mi representada y el otro sindicato al que ella se encontraba afiliada, SINTRATERMIBA.

No dar por demostrado, estándolo, que la actora podía ser parte de un conflicto iniciado por el sindicato SINTRATERCOL, cuando confesó ser beneficiaria de una convención colectiva firmada por el sindicato SINTRATERMIBA del cual era también afiliada.

No dar por demostrado, estándolo, que el pliego de peticiones presentado por SINTRATERCOL el 6 de diciembre de 2010 no era válido.

No dar por demostrado, estándolo, que en el presente caso no surgió conflicto colectivo con ocasión del pliego de peticiones que promovió SINTRATERCOL, ni se presentó etapa de arreglo directo, tribunal, huelga o investigación alguna promovida en contra de mi poderdante por no negociar.

No dar por demostrado, estándolo, que los trabajadores de mi representada afiliados a SINTRATERCOL también era afiliados en su totalidad a SINTRATERMIBA, sindicato con el que existía una CCT vigente con mi representada y de la que se beneficiaba todos los afiliados al sindicato SINTRATERCOL, incluida la señora Liliana Patricia López Silva, como ella misma la confesó.

Dar por demostrado, no estándolo, que entre SINTARTERCOL y la TERMINAL DE TRANSPORTES se inició un conflicto colectivo de trabajo con la presentación del pliego de peticiones el 6 de diciembre de 2010.

Dar por demostrado, no estándolo, que la señora Liliana Patricia López Silva tenía garantía de

fue circunstancial por estar afiliada a SINTRATERCOL, al momento de la presentación del pliego de peticiones a la Terminal de Transportes por parte de esta organización sindical.

No dar por demostrado, estándolo, que la terminación del contrato de trabajo de la señora Liliana Patricia López Silva se dio por una causa legal.

No dar por demostrado, estándolo, que el cargo de la señora Liliana Patricia López Silva como trabajadora oficial fue suprimido de la entidad que represento.

Afirma que el Tribunal apreció erróneamente la demanda (f.º 1 a 17), su contestación (f.º 131 a 143), el recurso de apelación, la comunicación de 6 de diciembre de 2010 dirigida a la demandada por Sintratercol (f.º 54) y la comunicación de 13 de diciembre de 2010, por medio de la cual la empresa le informó a Sintratercol su negativa de iniciar conversaciones para negociar el pliego de peticiones (f.º 68 y 69). Asimismo, denuncia la pretermisión del acta de 22 de noviembre de 2010 del Comité de Reestructuración Administrativa (f.º 91 a 98).

En desarrollo del cargo, admite la multifiliación de la trabajadora a dos sindicatos: Sintratermiba y Sintratercol, y que para la fecha de su retiro era beneficiaria de la convención colectiva suscrita con la primera de las citadas organizaciones, de ahí que «no podía ser beneficiaria de fuero circunstancial con ocasión del pliego de peticiones presentado por otro sindicato».

Trajo a colación lo dicho por la Corte en sentencia CSJ SL, 29 abr. 2008, rad. 33988, en cuanto a que los trabajadores solo se pueden beneficiar de una convención colectiva de trabajo, sin perjuicio de su multifiliación, lo cual trae como consecuencia que únicamente les aplique el fuero circunstancial que se deriva de aquella. Por tanto, la actora no puede alegar un fuero circunstancial del pliego que presentó Sintratercol, pues para ese entonces era beneficiaria de la convención firmada con Sintratermiba.

También arguye que no se configuró el conflicto colectivo con Sintratercol, porque no se adelantó la etapa de arreglo directo. Aceptó que una vez presentó el pliego se opuso a iniciar conversaciones, pero subrayó que, frente a tal escenario, el sindicato tenía una acción ante el Ministerio del Trabajo para que se iniciara el conflicto, la cual se abstuvo de ejercer, dando como resultado que este nunca se desarrollara y que el fuero circunstancial no naciera. Así, el Tribunal debió concluir que «el sindicato aceptó la respuesta de la empresa ante la negativa, por lo menos tácitamente».

Explica que Liliana Patricia López Silva fue despedida con fundamento en una causa legal de terminación, de acuerdo con los artículos 41 y 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012 y los artículos 95, 96 y 97 del Decreto 1227 de 2005, la cual, además, venía sustentada en un estudio técnico que la actora no desvirtuó, razón por la cual es inviable el reintegro pretendido, pues prevalece la necesidad del servicio ante cualquier hipotético fuero circunstancial.

Asegura que no es cierto, como lo sostuvo la demandante, que la reestructuración buscara repeler el pliego de peticiones presentado, toda vez que este se presentó 6 días después del estudio técnico con el que se justificó la necesidad de reestructuración, lo que significa que «el pliego de peticiones se presentó para tratar de no permitir que se diera la reestructuración de acuerdo a la ley» y lo tildó como un abuso del derecho de parte de la organización sindical.

CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia del Tribunal de violar directamente la ley, bajo la modalidad de interpretación errónea de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, los artículos 376, 377, 385, 386, 432, 433, 467 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con el artículo 1.º del Decreto Ley 904 de 1951.

En desarrollo de su acusación, la censura aclara que no discute: (i) **que la demandante era beneficiaria de la convención colectiva de Sintratermiba que estaba vigente a la fecha del despido y no fue objeto de denuncia;** (ii) que Sintratercol presentó pliego de peticiones el 6 de diciembre de 2010, el cual fue aprobado en Asamblea General el 1.º de diciembre 2010;(iii) que el conflicto no se desarrolló en sus etapas porque la empresa demandada se negó a negociar; (iv) que el despido de la demandante fue por supresión de su cargo, con el consecuente pago de una indemnización por despido, y (v) que el 21 de diciembre de 2010 se le informó a la demandante acerca de la modificación en la estructura administrativa de la Terminal, que suponía la supresión de su empleo de guía turístico.

Como argumentos principales del cargo, asegura que la demandante, aun cuando se encontraba en situación de multifiliación sindical, no era beneficiaria del pliego de peticiones que presentó Sintratercol, por cuanto un trabajador no puede beneficiarse de 2 convenciones colectivas de la misma empresa y, por ello, tampoco puede gozar de un fuero circunstancial derivado de un conflicto colectivo diferente al de la convención que le aplica.

Sostiene que «la norma que consagra el fuero circunstancial (...) pretende proteger a los que realmente están en conflicto, no a los que están gozando de una CCT ya acordada en la empresa y sin discusión»; luego, que un entendimiento contrario llevaría a convalidar engaños y negociaciones no reales para gozar de la garantía en prácticas constitutivas de un claro abuso del derecho, pues lo correcto es que si el trabajador pretende beneficiarse del fuero debe renunciar a la convención colectiva que se le aplica y manifestar su voluntad de ser beneficiario del pliego de peticiones que se negocia paralelamente, lo que no tuvo lugar en este caso.

Critica que el Tribunal atribuyera un fuero circunstancial, sin evaluar jurídicamente la validez y oportunidad del pliego, si se desarrolló el conflicto colectivo en los términos legales y si era posible para los actores estar inmersos en otro conflicto cuando aún estaba vigente una convención colectiva no denunciada por ellos. Con tal proceder, desconoció el criterio de la Corte Suprema de Justicia, según el cual, la sola presentación del pliego de peticiones no deriva automáticamente en fuero circunstancial, pues se requiere el respeto de los términos legales y el desarrollo del conflicto para ello.

Insiste en que el pliego se presentó extemporáneamente, ya que no se hizo en los 2 meses anteriores al vencimiento de la convención, y que tampoco se estructuró un conflicto colectivo porque no hubo etapa de arreglo directo y no se surtieron las fases ulteriores a la presentación de aquel; precisamente, por la negativa del empleador de negociar, frente a lo cual la organización sindical guardó silencio.

Luego, si en gracia de discusión se aceptara que se estructuró el conflicto, debe entenderse que culminó anormalmente por incumplimiento de las etapas y los términos de la negociación, con lo cual se extinguió cualquier fuero circunstancial, máxime porque los contratos de los trabajadores terminaron el 21 de diciembre de 2010, 15 días después de la presentación del pliego y durante ese interregno, el sindicato no negoció, no convocó a tribunal de arbitramento y tampoco ejerció acción judicial alguna contra la empleadora que se negó a negociar.

Además, señala que el Colegiado asumió la ilegalidad del despido y dispuso el reintegro de la accionante, sin considerar que la supresión de cargos es una causa legal y objetiva de terminación. Así, como el despido está justificado en la reestructuración administrativa y en un estudio técnico previo, es legal y debe prevalecer ante cualquier hipotético fuero circunstancial, lo que significa que el reintegro pretendido es inviable.

En respaldo de su argumentación, citó las sentencias CSJ SL, 4 feb. 2005, rad. 23510, CSJ SL, 2 dic. 1997 rad. 10157 y CC T-374-2002 según las cuales la terminación del contrato por supresión de cargos constituye una causa legal de despido; por lo tanto, el Tribunal incurrió en error al interpretar el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, toda vez que la prohibición que contiene dicha norma, en relación a los despidos unilaterales, no se extiende a las terminaciones por razones objetivas o con fundamento en la ley, como son la reestructuración administrativa, la supresión de cargos o la liquidación de la empresa.

En consecuencia, resalta que el ad quem no definió la cuestión asociada al caso y olvidó que «lo que realmente se discute es si la restricción del artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 imposibilita los despidos por reestructuraciones administrativas, si esa norma solo permite los despidos por justas causas o también permite los despidos en virtud de los modos de terminación del contrato y los despidos por razones objetivas o legales, verbi gratia, despidos colectivos autorizados por autoridades administrativas, liquidación o reestructuración de entidades públicas, como sucedió en el presente caso».

CONSIDERACIONES

La argumentación de los cargos invita a la Corte a resolver cuatro problemas jurídicos: (1) ¿la organización Sintratercol estaba facultada para activar un nuevo conflicto colectivo, a pesar de que en la empresa preexistía una convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa y Sintartermiba?; (2) ¿el diferendo colectivo de trabajo terminó de manera anormal por la falta de interés del sindicato Sintratercol en impulsarlo?; (3) ¿un trabajador beneficiario de una convención colectiva de trabajo puede gozar de un fuero circunstancial derivado de un conflicto colectivo promovido por otra organización sindical a la que también está afiliado?, y (4) ¿la reestructuración de las plantas de empleos en la función pública vulnera el fuero circunstancial o es una razón objetiva?

1. Capacidad de cada sindicato para promover un conflicto colectivo autónomo al interior de la misma empresa

De manera reiterada, esta Corporación ha sostenido que en la estructura actual del Derecho Colectivo del Trabajo en Colombia, tal como quedó definido a partir de las sentencias C-567-00 y C-63-08, es factible que al interior de una empresa coexistan varias organizaciones sindicales de base y de industria, cada una con capacidad de representación y negociación para la suscripción de una convención colectiva de trabajo.

Así lo adoctrinó en reciente sentencia CSJ SL3491-2019:

A raíz de la declaratoria de inexecutable de los artículos 357 y 360 del Código Sustantivo del Trabajo, mediante las sentencias C-567-00 y C-63-08 de la Corte Constitucional, es factible que en una empresa coexistan varias organizaciones sindicales de base y de industria, cada una con capacidad de representación y negociación para la suscripción de una convención colectiva de trabajo. Igualmente, y en virtud de la sentencia

C-797-00 del Tribunal Constitucional, es posible que los trabajadores se afilien a varios sindicatos. Por estos motivos, puede afirmarse que en la configuración actual del Derecho Laboral Colectivo, tal cual como quedó definido a partir de las sentencias de constitucionalidad, es posible la pluralidad de organismos sindicales, de convenciones colectivas y la multifiliación sindical al interior de una misma empresa.

Sobre esta base, esta Corporación ha insistido en que los sindicatos pueden promover autónomamente procesos de negociación colectiva, con independencia de si en la empresa existe una convención colectiva suscrita con otro organismo sindical (CSJ SL 33998, 29 abr. 2008, CSJ SL 50795, 28 feb. 2012, CSJ SL4865-2017), pues la pluralidad convencional en Colombia es una realidad jurídica a la cual la Corte no puede oponerse con argumentos de conveniencia.

Por lo anterior, no es de recibo la afirmación de la empresa recurrente relativa a que al ser beneficiarios la mayoría de los trabajadores de Sintraefi de la convención colectiva de trabajo suscrita con las asociaciones Uneb y Sintrabancol, estos no pueden activar otro conflicto económico. Ello, en la medida que, con independencia de si sus afiliados tienen la calidad de multifiliados, cada sindicato puede promover una negociación colectiva y pretender la suscripción de un acuerdo colectivo.

Desde este punto de vista, el hecho de que en la Terminal Metropolitana de Transportes rija un convenio colectivo suscrito con el sindicato Sintratermiba, no es obstáculo para que otra agremiación sindical, en este caso, Sintratercol, presente un pliego de peticiones y con él promueva un procedimiento de negociación colectiva que dé lugar a otro acuerdo colectivo de trabajo. Como lo ha dicho la Corte, «a partir de las sentencias de constitucionalidad [C-567-00, C-797-00 y C-63-08], es posible la pluralidad de organismos sindicales, de convenciones colectivas y la multifiliación sindical al interior de una misma empresa».

2. El conflicto colectivo de trabajo no declinó por cuenta de la inactividad de la agremiación sindical

Esta Corporación ha definido que el conflicto colectivo de trabajo puede terminar de manera normal y anormal. De manera normal mediante la suscripción de la convención colectiva de trabajo o la expedición del laudo arbitral, luego de agotadas todas las etapas legales previstas para la negociación colectiva. De forma anormal, cuando los interlocutores sociales muestran un inequívoco desinterés en entablar un proceso de negociación colectiva, de modo que el conflicto llega un punto «muerto» en el que las partes desisten de su pretensión de alcanzar un acuerdo colectivo. Ello podría ocurrir, cuando, por ejemplo, ante la negativa del empleador de sentarse a negociar, el sindicato no emprende las acciones administrativas sancionatorias y/o judiciales orientadas a conminarlo a dialogar.

Al respecto, la Corte en la sentencia CSJ SL16788-2017 reflexionó:

(...) no puede desconocerse que el derecho colectivo ha dotado a la organización sindical de herramientas con el propósito de forzar a los empleadores a iniciar las conversaciones del pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo, como es el caso de la queja que puede interponer el sindicato en ejercicio de sus funciones ante la autoridad administrativa del trabajo, con el fin de que se sancione al empleador en la forma dispuesta en numeral 2.º del artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 21 de la Ley 11

de 1984.

En ese contexto, la conducta asumida por las partes en el inicio de las conversaciones es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de los actores es la que marca la subsistencia del conflicto colectivo, con todas las consecuencias que de ello deriva.

De suerte que, en los eventos en que las empresas se nieguen a la negociación del pliego de peticiones dentro del término legal (art. 433 CST), y frente a tal actuar la asociación sindical guarde silencio o no utilice los mecanismos previstos en nuestro ordenamiento jurídico para forzarlo a las conversaciones, resulta razonable entender, a partir de ese hecho, la declinación del pliego de peticiones y, naturalmente, el decaimiento del conflicto colectivo ante la falta de interés para desarrollarlo y culminarlo por parte de quienes lo promovieron.

Lo contrario sería desconocer algunos de los objetivos de la negociación colectiva, como es que el conflicto colectivo de trabajo alcance su cabal desarrollo a través de un diálogo verdadero entre las partes involucradas, y una solución pacífica sin demoras injustificadas para mantener una convivencia armoniosa de los sujetos de las relaciones de trabajo.

En este asunto, el conflicto colectivo no declinó por cuenta de la pasividad del sindicato. En efecto, este organismo presentó a la Terminal de Transportes de Barranquilla el pliego de peticiones el 6 de diciembre de 2010 (f.º 54). El 13 de ese mismo mes y año, la citada empresa manifestó su intención de no negociar (f.º 68 y 69) y el 21 siguiente la proponente fue despedida (f.º 170). Luego, si bien se superaron los 5 días consagrados en el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, pues trascurrieron 6 días hábiles entre la fecha de presentación del pliego y la manifestación de la Terminal de no negociar, y 10 días hábiles entre la presentación del pliego y el despido de la actora, dicho tiempo resulta insuficiente para juzgar si hubo o no desinterés de los interlocutores sociales en continuar el conflicto. Pero, además, en ese lapso tan breve no puede tildarse al sindicato de incurioso, porque es razonable que para la interposición de las denuncias administrativas se requiera un tiempo prudente para la búsqueda de asesoría, estudio del caso, estructuración del texto, edición y presentación del mismo ante las autoridades del trabajo.

3. ¿Un trabajador beneficiario de una convención colectiva, puede gozar del fuero circunstancial derivado de la afiliación a un sindicato distinto?

En líneas anteriores se explicó que en el diseño vigente del Derecho Sindical en Colombia se admite la multifiliación sindical, la pluralidad de sindicatos al interior de una empresa, la capacidad de cada uno de estos organismos de representar a sus afiliados y promover de manera autónoma una negociación colectiva y, de este modo, la posibilidad de que pueda darse un fenómeno de pluralidad de convenciones colectivas en un lugar de trabajo.

La permisión de cada unidad sindical de representar a sus afiliados y de activar conflictos colectivos de trabajo orientados a la suscripción de convenciones colectivas, implica que cada sindicato debería poder contar con todas las garantías y protecciones que el Derecho del Trabajo dispensa a favor de sus representantes y agremiados. Esto, en la medida que la protección a los líderes, representantes y afiliados son consustanciales al principio de libertad sindical, en sus distintas vertientes.

Así, sin la garantía de protección a los fundadores, los nuevos sindicatos corren el riesgo de desaparecer de manera prematura a su creación; sin la garantía de adherentes, la libertad de afiliación enfrentaría un obstáculo importante por el temor de los trabajadores a ser perjudicados por su afiliación sindical; sin la protección a los directivos, el movimiento sindical correría el riesgo de perder su unidad y cohesión y, por tanto, de desaparecer ante su falta de representación, y sin la garantía circunstancial, los trabajadores enfrentarían una barrera trascendental para demandar reivindicaciones y adelantar procesos de negociación colectiva sin temor a la amenaza de despido.

En sentencia CSJ SL3317-2019, la Corte explicó que el denominado fuero circunstancial es una protección esencial para la libertad sindical, en la medida que evita que los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de la presentación de un pliego de peticiones y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, les permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En decir de la Corte «el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias».

Por estas razones, el reconocimiento de la pluralidad sindical, lleva inmerso el reconocimiento de todas las protecciones y garantías que la legislación social dispensa en favor de las organizaciones sindicales. El desconocimiento de estas garantías indispensables para la libertad de asociación, equivale a negar la posibilidad real de los sindicatos de subsistir, actuar en el entorno laboral y defender los derechos e intereses de sus afiliados.

Desde este punto de vista, si el orden jurídico da el derecho a afiliarse a varias organizaciones sindicales y a estas la titularidad para representar a sus afiliados en procedimientos de negociación colectiva, sus trabajadores asociados deben gozar de la protección necesaria para participar activamente y sin represalias, en la negociación de los pliegos de peticiones. Como se dijo, el fuero circunstancial es un elemento esencial de la libertad sindical y, específicamente, una condición indispensable para que el derecho a la negociación colectiva sea una realidad y no un simple postulado retórico.

Otra cosa bien distinta es que la presentación de un pliego de peticiones por parte de un sindicato no tenga la real intención de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus afiliados, sino simplemente la de otorgarles estabilidad laboral o prolongar injustificadamente la existente. Es decir, que la activación de un conflicto colectivo sea la excusa bajo la cual se oculta la intención de otorgar beneficios individuales que redundan a favor de determinados trabajadores y no de la organización sindical en su conjunto.

En estos casos, cuando se plantean simulados o falsos procedimientos de negociación colectiva, en claro abuso del derecho, no puede existir el fuero circunstancial. Allí donde no está la intención de entablar genuinos procedimientos de negociación para la defensa de los intereses y la reivindicación de los derechos laborales de los trabajadores, no puede existir ninguna protección. La protección a la estabilidad laboral de los sindicalizados es un medio para amparar la acción sindical, más no un fin en sí mismo.

A la luz de estas reflexiones, la tesis jurídica de la empresa, según la cual un trabajador beneficiario de una convención colectiva, no puede gozar de un fuero circunstancial que dimanara

de otra organización sindical a la que también está afiliado, no es de recibo, pues, como se dijo, tal protección es inherente a la posibilidad real de cada organismo gremial de entablar una negociación colectiva.

Ahora, si bien en el recurso de casación la Terminal de Transporte de Barranquilla S.A. adujo que la activación del conflicto colectivo se hizo en abuso del derecho, tal hipótesis no la defendió en la contestación a la demanda inicial, ni aportó prueba alguna que así lo acreditara.

Con todo, si en gracia de discusión se analizara este planteo, la Corte no lo aceptaría, en la medida que estuvo soportado en que, desde un punto de vista jurídico, la demandante no podía gozar del fuero circunstancial, argumento que la Sala desestimó. O, para decirlo de otro modo: la recurrente construyó su defensa en torno a una prohibición de beneficiarse de la protección del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, mas no se concentró en demostrar un abuso de este derecho. Y aquí vale recordar que una cosa es la legitimidad de una institución o un derecho y, otra, es su abuso o provecho ilícito, premisa que no alegó ni demostró la empresa accionada en las instancias.

Tampoco puede llegar la Sala a presumir o especular, sin elementos de juicio, que el conflicto colectivo no tenía la intención real de mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores, sino la de enervar el despido por supresión de cargos. Con mayor razón, si se tiene en cuenta, tal como consta en el acta del 1.º de diciembre de 2010 de la asamblea general de Sintratercol, que el pliego de peticiones venía discutiéndose desde el mes de agosto, es decir, mucho antes de que la empresa tomara la decisión de reestructurarse administrativamente.

4. ¿La supresión de cargos en la función pública es una razón objetiva de despido que no vulnera el fuero circunstancial?

Según el Tribunal, aunque la terminación del contrato fue legal, técnicamente no estuvo amparada en una de las justas causas enlistadas en los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, consideró que la accionada infringió la prohibición del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965. Pues bien, la norma en comento consagra el denominado fuero circunstancial, en los siguientes términos:

ARTÍCULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. 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.

Desde un punto de vista teleológico, el fuero circunstancial es la garantía de que gozan los trabajadores a no ser despedidos con ocasión de un procedimiento de negociación colectiva. Su finalidad es la protección de los trabajadores frente a represalias antinsindicales orientadas a lesionar el derecho a la negociación colectiva en el ámbito empresarial. De esta forma, el fuero circunstancial es una medida legal encaminada a hacer real el principio derivado del Convenio n.º 98, según el cual ninguna persona debe ser objeto de discriminación o perjudicada «en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en **actividades sindicales**» (art. 1.º).

Con fundamento en lo anterior, esta Corporación ha sostenido que el fuero circunstancial es esencial para la protección del derecho de sindicación y la libertad sindical, en tanto «evita que los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, le permite a los trabajadores

plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias» (CSJ SL3317-2019).

Conforme a esta finalidad de la institución del fuero circunstancial, cuando con rigor, transparencia y sin equívoco, se apliquen las normas de la función pública y las entidades modifiquen las plantas de personal por «necesidades del servicio o (...) de modernización», y con base en «justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren», según lo ordena el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, implique la supresión de cargos y la consecuente terminación de los contratos de trabajo, no puede afirmarse que se vulnera el fuero circunstancial.

En efecto, las instituciones en el sistema jurídico tienen una finalidad, una razón de ser en las estructuras sociales. El fuero circunstancial es una protección frente a despidos antisindicales originados por la presentación de un pliego de peticiones, de tal suerte que cuando la terminación del contrato no es una respuesta a la acción sindical sino a una necesidad técnica y objetiva de la función pública, encaminada a satisfacer el interés general, la finalidad para la cual fue creada esta garantía pierde su razón de ser. En otras palabras, no puede predicarse un despido discriminatorio cuando este no tiene por objeto segregar a los sindicalistas sino cumplir un mandato constitucional y legal de reestructurar las plantas de personal para prestar un servicio público eficiente y de calidad.

Sobre el particular, la Corte Constitucional en sentencia T-077 de 2003, refirió que «no hay lugar a declarar la existencia de una persecución sindical por el hecho de que se hayan suprimido cargos en virtud de un proceso de reestructuración».

Por este motivo el Tribunal se equivocó al interpretar de manera exegética y formalista el artículo 25 del Decreto 2531 de 1965, sin tener en cuenta su finalidad, cual es la de prohibir despidos injustos, entendiendo por tales aquellos que se realizan sin soporte en causas objetivas y verificables, como podría ser la liquidación de una entidad (CSJ SL, 4 feb. 2005, rad. 23510), la autorización administrativa de despidos colectivos (CSJ SL, 12 may. 2004, rad. 21338) o la supresión de cargos adelantada con apego a la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 y demás normas que las modifiquen, complementen o reglamenten.

Este defecto lo condujo a no reparar si el proceso de modernización de la entidad se basó en justificaciones técnicas, debidamente soportadas, carga que dicho sea de paso, le corresponde a la entidad. Para decirlo de otro modo, la entidad debe demostrar la inexistencia de actos discriminatorios en los procesos de reestructuración de plantas de personal y en la selección de los que van a integrar la nueva planta, a fin de evitar que por una doble vía se segregue a los sindicalistas: al momento del despido y de la readmisión en los nuevos empleos creados.

A pesar de lo anterior, la Corte no casará la sentencia porque, en sede de instancia, llegaría a la misma conclusión del Tribunal habida cuenta que la entidad accionada, no acreditó las razones objetivas y técnicas que esgrimió para reestructurar la planta de personal. Lo anterior, si se tiene en cuenta que la organización sindical presentó el pliego de peticiones el 6 de diciembre de 2010 y tiempo después, el 20 de diciembre de ese año, la accionada expidió la Resolución 424 de 2010 por la cual «se adopta el estudio técnico de reestructuración y modernización administrativa de la TERMINAL METROPOLITANA DE TRANSPORTE DE BARRANQUILLA S.A.» y la Resolución 426 de 2010 por la cual ajustó la planta de personal de la entidad, que implicó la supresión de 48 cargos de trabajadores oficiales y la creación de 9 cargos de empleados públicos

y 25 de trabajadores oficiales, con base en un estudio técnico que no se encuentra anexo al expediente, razón por la cual no es posible constatar la objetividad de las razones aducidas por la sociedad demandada.

Conviene subrayar que los artículos 46 de la Ley 909 de 2004 y 95 del Decreto 1227 de 2005 (vigente en la época en la que sucedieron los hechos) exigen que las reformas a las plantas de personal se fundamenten en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren. A su vez, el artículo 96 del decreto en cita enuncia los casos en los que se entiende que la modificación obedece a razones del buen servicio, los criterios a los deben sujetarse los estudios técnicos y las metodologías que se deben seguir.

Por tanto, los estudios o justificaciones técnicas son una prueba indispensable que debe aportar la accionada cuando pretende demostrar que la modificación estuvo sustentada en la necesidad del servicio y la prevalencia del interés general. Con mayor razón cuando la propia entidad es la que adelanta el estudio técnico y goza de autonomía para modificar su propia planta de personal, facultad que debe utilizarse de manera legítima ajena a intenciones encaminadas a debilitar a las organizaciones sindicales. Y en este caso, como se anotó, brillan por su ausencia tales estudios técnicos, de manera que las supuestas causas objetivas que llevaron a la entidad a reestructurar la planta de personal no se encuentran demostradas.

No sobra mencionar que en este caso a folios 70 y siguientes militan comunicaciones en las que los trabajadores sindicalizados manifiestan que los citaron a reuniones privadas con la administración del Terminal de Barranquilla, instándolos a desafiliarse de los sindicatos como requisito para tenerlos en cuenta para su incorporación a la nueva planta de personal. También obran sendos formatos proforma de renuncia a las organizaciones sindicales Sintratermiba y Sintratercol firmadas por algunos trabajadores en fechas idénticas, lo que evidencia renuncias masivas a los sindicatos. A partir de los folios 75 y siguientes en esas cartas de dimisión se dejó la anotación en manuscrito de cuáles serían los cargos que ocuparían los dimitentes en la nueva planta de personal.

Toda esta documental interpretada según las reglas de la sana crítica y de la experiencia, denota que existía una animadversión por parte de la administración de la terminal hacia los sindicatos; que muchos trabajadores fueron instados a desafiliarse de los mismos y que a quienes lo hicieron se les tuvo en cuenta para reintegrarlos en la nueva planta de personal.

Por lo anterior, la Sala no casará la decisión del Tribunal, pero por las razones expuestas en precedencia.

Sin costas en el recurso extraordinario.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia proferida el 26 de mayo de 2017 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en el proceso ordinario laboral que LILIANA PATRICIA LÓPEZ SILVA adelanta contra la TERMINAL METROPOLITANA DE TRANSPORTES DE BARRANQUILLA S.A.

Sin costas.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Compilación Jurídica MINTIC

n.d.

Última actualización: 30 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.728 - 15 de abril de 2024)



MINTIC