

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

Magistrado ponente

SL6732-2015

Radicación n° 45080

Acta 16

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de mayo de dos mil quince (2015).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, contra la sentencia proferida por la Sala Primera de decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 27 de noviembre de 2009, en el proceso que instauró **ORLANDO ANTONIO VANEGAS HERNÁNDEZ** contra **COMPAÑÍA GALLETAS NOEL S.A.**

I. ANTECEDENTES

El accionante llamó a juicio a la sociedad NOEL S.A., con el fin de que se declare que la demandada está obligada a reintegrarlo por haber sido despedido el 3 de abril de 2004 sin justa causa comprobada estando en curso un conflicto colectivo; como consecuencia de la anterior declaración, se condene a la demandada a reconocerle, a

título de indemnización, la suma equivalente a todos los salarios y prestaciones legales y extralegales junto con los demás factores que lo integran, incluyendo sus aumentos e incrementos, dejados de percibir desde el retiro hasta el reintegro, con el reajuste de acuerdo con el IPC, junto con los perjuicios morales.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que el actor ingresó a laborar al servicio de la demandada el 24 de marzo de 1980, en la factoría de la accionada ubicada en Medellín, mediante un contrato de trabajo a término indefinido; que, el 3 de abril de 2004, el accionante fue despedido sin que previamente se tramitara un proceso donde se hubiese demostrado una justa causa de terminación del contrato; que la última labor que ejecutó fue la de operario, con un salario promedio hora devengado de \$3.331.27; que pertenecía al sindicato ASPROAL que se fusionó con SINTRAALIMENTICIA, con el beneficio de la respectiva convención; que estos sindicatos celebraron con la empresa un acuerdo complementario de la convención que inicialmente la empresa pactó con otros sindicatos minoritarios, a fin de lograr la vigencia de una sola convención, lo cual así se hizo, según la relación de las convenciones integradas que señaló.

Refirió a que, en el artículo 39 de la convención única, está acordado un comité de conciliación y arbitramento al cual pueden acudir los trabajadores a quienes la empresa pretende despedir; que, el 19 de febrero de 2004, la empresa llamó a descargos al demandante y, el 3 de abril

del mismo 2004, esta le comunicó su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo después de un análisis unilateral de los descargos; que, el 2 de abril, a sabiendas de que lo iban a despedir, el actor solicitó la constitución del comité de conciliación y arbitramento pactado para que estudiara su caso; que la empresa aceptó la constitución del tribunal, pero exigió que los representantes del trabajador debían ser de un sindicato distinto al que estaba afiliado el operario, por lo que finalmente este no se conformó; que los sindicatos ASPROAL y SINTRALIMENTICIA presentaron un pliego de peticiones el 3 de marzo de 2003 a la empresa, por tanto el actor estaba inmerso en el conflicto colectivo iniciado, dado que él era socio del primer sindicato, el cual más tarde se fusionó con el segundo.

Afirmó que, a la fecha del despido, el conflicto todavía no se había solucionado por los medios legales, pues se había convocado a un tribunal de arbitramento que aún no había decidido, por lo que era claro que seguía vigente la convención anterior.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, manifestó que el contrato que ligó a las partes finalizó por justa causa, según los motivos indicados en la carta de retiro, previa investigación de los hechos que le fueron imputados y haber escuchado en descargos al extrabajador; que el contrato se terminó el 2 de abril de 2004.

Aceptó la existencia del contrato de trabajo y el despido, pero alegó que, para la fecha de terminación de la relación no había conflicto colectivo, porque, según su dicho, ya se había firmado una convención colectiva de trabajo entre la empresa y las organizaciones sindicales SINTRACOMNOEL y SINALTRAC, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 1º del D. 904 de 1951 que establece la convención colectiva de trabajo única por empresa; agregó que sin que esta convención requiriese adiciones o complementos para su validez, ella suscribió un acuerdo con ASPROAL y SINTRALIMENTICIA, el que por darle alguna denominación se llamó complementario, y continuó, como venía, una sola convención, cual fue la inicial que se había pactado con SINTRACOMNOEL y SINALTRALAC; que lo pactado con los otros dos eran obligaciones distintas que no podía tener incidencia sobre la convención inicial; que el comité no fue convocado porque el extrabajador nunca aceptó que este se constituyera en la forma consagrada en la convención; negó la fusión de los sindicatos aludida por el demandante, con el argumento de que esta debía ser probada.

Precisó que los sindicatos minoritarios ASPROAL, SINTRALIMENTICIA, SINTRACOMNOEL y SINALTRALAC, cada uno, presentaron pliegos de peticiones a la compañía, quien los negoció conforme a los mandatos legales y logró un acuerdo con las organizaciones sindicales SINTRACOMNOEL y SINALTRALAC, que, sostiene, constituyó la única convención vigente en la demandada por mandato del artículo 1º del D. 904 de 1951, y así lo

estaba para cuando se rompió el contrato del sublite; por tanto, dice que no se puede afirmar que en esos momentos estaba inmerso en un conflicto colectivo, además que el despido fue por justa causa.

En su defensa propuso las excepciones de prescripción, compensación, pago e inexistencia de la obligación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo de fls. 338 y ss, absolvió a la demandada de todos los cargos en su contra, por concluir que el despido estuvo motivado en una justa causa, según los hechos demostrados dentro del proceso.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Primera de decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante fallo del 27 de noviembre de 2009, decidió revocar la sentencia del a quo, para, en su lugar, ordenar el reintegro del actor, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, incluidos los aumentos legales. De la indemnización por perjuicios morales absolvió a la demandada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el tribunal consideró, como fundamento de su decisión, luego del examen de las pruebas obrantes dentro del proceso que *«...la empresa no demostró ni siquiera la ocurrencia de los hechos en que se fundó el despido, lo que impone declararlo injusto con la consecuente revocatoria del fallo de primer grado.»*

Acto seguido procedió a examinar las peticiones sobre reintegro, en primer lugar la que se cimentaba en la existencia del fuero circunstancial.

De cara a dicho supuesto, consideró que estaba demostrado que, al momento de producirse el despido, se encontraba rigiendo la convención colectiva de trabajo suscrita desde el 1º de mayo de 2003 hasta el 30 de abril de 2005, entre la empresa y los sindicatos SINTRACOMNOEL y SINALTRALAC, fls. 231 y ss.

Igualmente, halló acreditado que, el 3 de marzo de 2003, los sindicatos SINTRALIMENTICIA y ASPROAL, como los anteriores, de carácter minoritario, habían sometido un pliego de peticiones a consideración de la empresa (fl.28, cuaderno 1), y que dicho pliego no había sido resuelto en la etapa de arreglo directo, lo cual había llevado a la constitución de un tribunal de arbitramento mediante la R. 2709 del 19 de septiembre de 2003, proferida por el ministerio del ramo (fl.20 cuaderno 1), decisión que fue confirmada por el mismo ente con R. 9363 del 13 de febrero de 2004, (fls. 22 a 27, cuaderno 1).

Precisó que el despido se había hecho efectivo el 3 de abril de 2004, y consideró que era su deber establecer si, para ese entonces, se hallaba o no en curso el conflicto colectivo trabado entre la empresa y SINTRALIMENTICIA, que era la organización a la cual estaba afiliado el actor, fls. 17, 18, 134, 135, 316 y 321, cuaderno 1.

En ese orden, se refirió a lo que llamó «*afirmación indefinida*» del actor contenida en la demanda sobre que, a la fecha del despido, el conflicto no se había solucionado por los medios legales, pues se había convocado a un tribunal de arbitramento quien aún no había tomado decisión alguna, de la cual predicó que, con esta, se había trasladado a la empresa la carga de demostrar el hecho positivo de la firma del laudo antes del despido.

A renglón seguido anotó que la empresa al contestar los hechos 18 y 19 de la demanda, había fundamentado su defensa en que entre ella y los sindicatos SINTRACOMNOEL y SINTRALAC se había firmado una convención colectiva de trabajo que regía al momento del despido, y que, en cumplimiento del principio de la convención única estipulado en el artículo 1º del D. 904 de 1951, no era posible que el despido estuviera inmerso en un conflicto colectivo; en vista de esto, el ad quem señaló que la convocada a juicio no había intentado desvirtuar lo aducido en la demanda en la forma atrás expuesta.

Frente a la tesis de la entidad consistente en la imposibilidad de que se presente un conflicto colectivo en razón a la existencia de la convención única en la empresa, el ad quem no la compartió, por considerar aplicable al asunto lo dicho por esta Corte en la sentencia CSJ, SL del 29 de abril de 2008, No. 33988, cuya parte pertinente transcribió in extenso, donde se asentó por la jurisprudencia que, de acuerdo con el mandato contenido en el artículo 19 de la Ley 584 de 2000, la preceptiva que contiene el artículo 1º del Decreto 904 de 1951 no puede considerarse como un obstáculo para el ejercicio del derecho de contratación colectiva por parte de los sindicatos minoritarios, o que uno de estos, por ejemplo, el que primero presente un pliego de peticiones e inicie un conflicto colectivo que alcance solución legal, prive a los demás de obtener mejoras en sus condiciones de trabajo a través de los conflictos colectivos bajo el supuesto de que en una empresa no puede existir más de una convención colectiva, y, con abundantes razones, se concluyó la posibilidad de coexistencia de varias convenciones colectivas en una empresa cuando existan varios sindicatos minoritarios.

Tras el anterior análisis, el ad quem concluyó que debía revocarse la decisión de primera instancia, para, en su lugar, ordenar el reintegro del actor con el pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejados de percibir, incluidos los aumentos producidos durante el tiempo en que se dio el retiro. Negó los perjuicios morales en razón a que no encontró demostrado el daño aflictivo generado con la decisión del empleador.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte demandada, concedido por el tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case parcialmente la sentencia recurrida, en cuanto revocó el fallo del a quo para proferir las condenas por reintegro, salarios y prestaciones, para que, en sede de instancia, se confirme en su integridad la decisión del a quo.

Con tal propósito formula dos cargos por la vía directa, los cuales se estudiarán conjuntamente en razón a que se basan en las mismas normas, con argumentos idénticos, y con una misma finalidad, cual es la de desvirtuar jurídicamente la vigencia del fuero circunstancial al momento del despido, el cual dio por establecido el ad quem en el caso del sublite.

VI. CARGO PRIMERO

El recurrente denuncia que la sentencia objeto de la impugnación violó directamente, por aplicación indebida, los artículos 8, 25 y 26 del Decreto 2351 de 1965; 36 del Decreto 1469 de 1978; en relación con los artículos 27, 37 del Decreto 2351 de 1965; 1, 140, 357 (num. Segundo),

432, 433, 434, 436, 444, 467, 470, 472, 476, 479 Y 480 del CST; 60 y 61 de la Ley 50 de 1990; 3 de la ley 39 de 1985.

DEMOSTRACIÓN:

El impugnante comienza con la aclaración de que, en vista de que el tribunal, para la resolución del litigio, se apoyó esencialmente en prueba testimonial, lo cual hace imposible en casación contrariar su aserto de despido sin justa causa, tan sólo por esta razón acepta tal premisa.

Seguidamente, determina que, a efectos de la acusación, no están en discusión los fundamentos fácticos del fallo, en especial los siguientes: (i) el contrato de trabajo terminó el 3 de abril de 2004, (ii) no se demostró justa causa para terminar la relación laboral, (iii) para la época del despido regía la convención colectiva de trabajo suscrita entre los sindicatos Sintracomnoel y Sintralac y la empresa Noel S.A., vigente entre el 1 de mayo de 2003 y el 30 de abril de 2005, (iv) el 3 de marzo de 2003 los sindicatos Sintralimenticia y Asproal presentaron un pliego de peticiones al empleador, (v) el Ministerio de la Protección Social, a través de la resolución 2709 de 19 de septiembre de 2003, convocó al tribunal de arbitramento, decisión que fue impugnada por la empresa y confirmada por esa entidad el 13 de febrero de 2004 (vi) el demandante estaba afiliado al sindicato Sintralimenticia que absorbió después de la presentación del pliego de peticiones de Asproal, (vii) los sindicatos Sintracomnoel, Sintralac, Sintralimenticia y

Asproal eran minoritarios, y (viii) el despido del demandante ocurrió el 3 de abril de 2004.

A continuación se refiere a los términos legales para dirimir el conflicto colectivo de trabajo - fuero circunstancial y su vigencia -.

Para refutar la premisa sustento de la decisión del ad quem que lo llevó a reconocer el fuero circunstancial, argumenta que si bien dicho fuero está legalmente consagrado para los eventos de despido sin justa causa durante el trámite de un conflicto colectivo de trabajo, no es menos cierto, dice, que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha precisado que ese amparo no adquiere un carácter automático ni indefinido, y por tanto tiene una vigencia restringida en aquellos casos en que se produce el fenómeno del decaimiento del mismo, esto es, en síntesis, cuando no se soluciona en un plazo razonable sin culpa de la entidad empleadora o hay abandono tácito del mismo por el promotor del conflicto.

Por tanto, concluye, la aplicación que hizo el tribunal del artículo 25 del decreto 2351 de 1965 es indebida en el caso aquí controvertido, según los mismos hechos que dio por esclarecidos el juzgador.

Considera que, conforme a las disposiciones que gobiernan el *«fuero circunstancial»*, su vigencia y los perentorios términos establecidos por el legislador para la solución del conflicto colectivo de trabajo, desde la

presentación del pliego de peticiones, pasando por la duración de las conversaciones, la suscripción del acta final, la remisión de la misma al Ministerio de la Protección Social, la decisión de los trabajadores de optar por la Huelga o el Tribunal de Arbitramento, deben ajustarse a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Refiere que el artículo 433 del CST, subrogado por el 27 del Decreto 2351 de 1965, regula el trámite y los términos de la etapa de arreglo directo del conflicto colectivo de trabajo una vez presentado el pliego de peticiones; que la norma dice que el empleador o su representante están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego para dar inicio a las conversaciones, y, en todo caso, su iniciación no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del petitorio; que también estatuye que la duración de las conversaciones, según el artículo 434 del CST, modificado por el artículo 60 de la Ley 50 de 1990, es veinte (20) días calendario, prorrogables de común acuerdo, hasta por veinte (20) adicionales; y que el párrafo primero de esa disposición, señala que, si al final de la etapa de arreglo directo persisten diferencias sobre puntos del pliego, las partes deben suscribir un acta final que registre tanto los acuerdos como las diferencias que subsistan.

También alude a que el artículo 436 ibídem modificado por el 3º de la Ley 39 de 1985 dispone que si no se llegare a un arreglo directo, en todo o en parte, se dejará

constancia en el acta final, donde se expresará el estado en que quedaron las conversaciones, indicando en cuáles puntos hubo acuerdo y en cuáles no. Copia de ese documento debe ser entregada al día siguiente en el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Menciona que, a su turno, el artículo 444 del CST, modificado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, dispone que, concluida la etapa de arreglo directo sin que se hubiere logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación del arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores. Que el Ministerio de la Protección Social no puede demorar el pronunciamiento definitivo sobre las solicitudes sindicales más de lo que imponen la lógica y el sentido común.

De manera que, deduce, el conflicto colectivo de trabajo debe agotarse dando cumplimiento razonable a los términos legales establecidos por el legislador para cada una de sus "etapas", desde la presentación del pliego de peticiones hasta la expedición del laudo arbitral o cualquier solución jurídica del conflicto, dentro del plazo prudencial previsto en la ley, según los términos mencionados; agrega

que, desde la presentación del pliego hasta la decisión de los trabajadores de someter el diferendo laboral a la huelga o la solicitud de un tribunal de arbitramento, existe un término de cincuenta y seis días.

Para el caso bajo estudio, advierte que no está en discusión que Sintralimenticia, sindicato al que estaba afiliado el demandante, presentó un pliego de peticiones el 3 de marzo de 2003, y que, si se tiene en cuenta la fecha de terminación legal de la etapa de arreglo directo y la de la convocatoria del tribunal de arbitramento (13 de febrero de 2004), se tiene que, indudablemente, hubo un abandono del conflicto por parte del sindicato, y que esa conclusión, en su criterio, es más irrefutable si se aprecia (según lo deducido por el tribunal) la susodicha fecha de la presentación del pliego y la del despido del demandante (3 de abril de 2004), pues, dice, ya había transcurrido un plazo más que prudencial para la resolución jurídica del conflicto y, por ende, para la vigencia del mal denominado fuero circunstancial, según los parámetros que se desprenden de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, dado que, en ese interregno, ya había mediado más de un año; lo que permite concluir, sin duda alguna, asevera, que jurídicamente se había configurado el decaimiento del conflicto colectivo del trabajo, por lo que, a la fecha de terminación del contrato, el promotor del proceso no estaba cobijado por el fuero circunstancial deducido por el tribunal.

Admite que no está probado el momento de resolución definitiva del conflicto con el sindicato minoritario al cual estaba afiliado el demandante, pero estima que ello es jurídicamente intrascendente a efectos de la posición de la Corte Suprema sobre el decaimiento del conflicto, pues si bien al momento del despido no se había solucionado, considera que es incuestionable que para esa calenda, por haber transcurrido un tiempo prolongado desde la terminación de la etapa de arreglo directo, e incluso más de un año desde la presentación del pliego, claramente el mismo entró en una etapa de adormecimiento jurídico, dado el prolongado lapso de más de un año sin solución del conflicto, lo que, en su opinión, es abiertamente incompatible con la ratio legis y la teleología de la figura del fuero circunstancial, que no ampara la protección laboral reforzada en forma indefinida, irrazonable y desproporcionada, como equivocadamente lo decidió el fallador en el caso del sub lite, al haber soportado su decisión en esa supuesta obligación procesal de la accionada, ya que, según la censura, la duración de los distintos períodos a que está sometido legalmente el conflicto colectivo había excedido con creces, de forma que, al momento de la desvinculación, la referida protección la califica de aberrante, porque esos plazos no pueden quedar al antojo de una de las partes, ni a la desidia o demora excesiva de las autoridades de trabajo, tal como acertadamente lo ha enseñado la H. Corte Suprema de Justicia, corporación que ha precisado que, en estos casos, no opera el "fuero circunstancial".

Es que el mundo del derecho no es el mundo de lo irracional, manifiesta. Sus regulaciones expresas encuadran en las superestructuras de los mandatos superiores de las medidas diseñadas por la lógica y la proporcionalidad, y no prohíjan el abuso del derecho, lo absurdo, ni lo claramente desmedido, sostiene.

Para corroborar su tesis, la censura invoca la sentencia CSJ SL del de 16 de marzo de 2005, radicación No. 23843, cuyo texto transcribió in extenso.

Tras la cita jurisprudencial, el recurrente sostiene que como no está en discusión que, desde la presentación del pliego de peticiones hasta el despido del demandante, transcurrió un lapso superior a un año, y aún dentro de la tramitación del conflicto desde la presentación del pliego hubo una desmedida utilización de los plazos legales, se cumplen los parámetros fijados por la jurisprudencia de la Corte para concluir que el demandante no está amparado por el fuero circunstancial.

Reitera que, como no se discute ninguna de las fechas relativas a la radicación del pliego de peticiones, la duración de los términos legales establecidos para cada una de las "etapas del conflicto" (56 días) entre la presentación del pliego y la decisión de los trabajadores de someter el diferendo laboral a un tribunal de arbitramento, los cuales terminaron el 27 de abril de 2003, los casi 5 meses transcurridos entre esta última fecha y la decisión del Ministerio de Trabajo de convocar el tribunal (19 de

septiembre de 2003, confirmada el 13 de febrero de 2004), y 7 meses corridos entre ambas resoluciones, esas circunstancias corroboran que el conflicto colectivo de trabajo entre Sintralimenticia y Noel S.A. se había estancado, por lo tanto, concluye que el fuero circunstancial había perdido vigencia por el abandono en que se encontraba.

Asevera que pugna no sólo contra las normas aplicables sino contra la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el sentido común, los principios elementales de derecho, la conclusión del sentenciador de segundo grado, porque como consecuencia de una "afirmación indefinida" procedió a aplicar automática e indebidamente el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, siendo irrelevantes para el juzgador los términos legales consagrados por el legislador para la evacuación el conflicto colectivo de trabajo, como si se dictaran disposiciones sin ninguna eficacia, lo que equivale a desconocer el poder normativo del Estado y las mismas bases de un estado de derecho.

Concluye que, como la vigencia del conflicto colectivo al momento del despido no estaba sujeta a los términos legalmente prescritos, se equivocó el tribunal al deducir en favor del demandante la «*protección foral*» contra el despido injusto.

Finalmente agrega que la prosperidad o no de la tesis de la convención única, no eximía al sentenciador de

segundo grado de analizar el caso litigado de cara a la inoperancia del fuero circunstancial, cuando el conflicto colectivo de trabajo pierde vigencia por su abandono.

VII. RÉPLICA

El antagonista del recurso se opone a la prosperidad de los cargos con el argumento principal consistente en que la censura no rebatió el basamento de la decisión del tribunal, cual es el que la convocada a juicio no había intentado siquiera desvirtuar la afirmación contenida en la demanda de que a la fecha del despido, el conflicto no se había solucionado por los medios legales, y que se había convocado a un arbitramento que todavía no había tomado decisión alguna para ese entonces, no obstante que ella tenía en sus manos la carga de probar el hecho positivo de la firma del laudo. Por tal razón, dice el replicante que la sentencia se mantiene incólume. Que, por otra parte, el planteamiento formulado en los dos cargos referente al cumplimiento de los términos legales para dirimir el conflicto colectivo de trabajo, de cara al fuero circunstancial y su vigencia, no fue objeto de controversia en las instancias, por lo que lo califica de un hecho nuevo, no admisible en casación.

Con todo, el opositor del recurso destaca que el precedente invocado por el recurrente trata de un caso totalmente diferente al del sublite, puesto que mientras, en la referida sentencia, el sindicato no cumplió con su obligación de optar en forma correcta por la declaratoria de

la huelga o la convocatoria del arbitramento, una vez terminó la etapa de arreglo directo, razón por la cual el Ministerio de la Protección negó su constitución, el presente asunto es totalmente distinto ya que el ministerio del ramo sí convocó a las partes al respectivo tribunal, mediante acto administrativo que fue impugnado por la empresa, así que, manifiesta, la culpa en la demora para la solución del conflicto colectivo fue de la empleadora, más no de la organización sindical.

VIII. CARGO SEGUNDO

El recurrente denuncia que la sentencia objeto de la impugnación violó directamente, por interpretación errónea, los artículos 8, 25 y 26 del Decreto 2351 de 1965; 36 del Decreto 1469 de 1978; en relación con los artículos 27, 37 del Decreto 2351 de 1965; 1, 140, 357 (num. Segundo), 432, 433, 434, 436, 444, 467, 470, 472, 476, 479 Y 480 del CST; 60 y 61 de la Ley 50 de 1990; 3 de la ley 39 de 1985.

DEMOSTRACIÓN

Los argumentos expuestos en este cargo por el recurrente, son idénticos a los planteados en el cargo anterior.

IX. RÉPLICA

El opositor replicó en forma conjunta los dos cargos.

X. CONSIDERACIONES

En síntesis, la censura le enrostra al ad quem, en cargos separados, una supuesta interpretación errónea o una aplicación indebida del artículo 25 del D. 2351 de 1965, trasgresión que la hace consistir en que, según su criterio, el juzgador reconoció de forma automática el fuero circunstancial en beneficio del demandante con base en la afirmación de este de que le fue presentado a la empresa (por el sindicato al cual estaba afiliado) un pliego de peticiones, y de que el tribunal de arbitramento, a la fecha del despido, todavía no había producido decisión alguna, sin tener en cuenta, alega la censura, que la jurisprudencia tiene dicho que el amparo en cuestión no adquiere un carácter automático ni indefinido, y que, por tanto, tiene una vigencia restringida en aquellos casos en que se produce el fenómeno del decaimiento del mismo, esto es, en síntesis para el contradictor de la sentencia, cuando no se soluciona en un plazo razonable sin culpa de la entidad empleadora o hay abandono tácito del mismo por el promotor del conflicto, sin que importe jurídicamente que la empresa no hubiese acreditado el hecho positivo de la expedición del laudo.

Conforme al historial del proceso atrás reseñado, el juez de alzada no expuso interpretación alguna del referido artículo 25 del D.2351 de 1965 de la que se dedujera que él considera que esta protección es de vigencia indefinida o ilimitada en el tiempo; por tanto, a falta de este análisis por el juzgador, no es posible achacarle el yerro endilgado de

haberle dado una inteligencia equivocada al citado precepto en ese sentido; lo que además explica que, en la demostración del cargo, la censura tampoco realizara el ejercicio de concretar cuál fue la interpretación equivocada que realizó el ad quem del mencionado precepto, para contraponerla a la que él considera la acertada. De tal manera que el ad quem no pudo incurrir en el yerro jurídico de la interpretación errónea que se le endilga en el recurso.

En cuanto a la supuesta aplicación indebida del artículo 25 del D. 2351 de 1965 que también denuncia la censura, se ha de precisar por la Sala, conforme a los lineamientos a seguir en un cargo formulado por la vía directa, que están al margen de la controversia las premisas fácticas relacionadas con la presentación del pliego de peticiones, la constitución del tribunal de arbitramento y el que, para el momento del despido, este no había proferido el respectivo laudo.

Justamente, la parte recurrente afirma que no está en discusión el hecho de que el ministerio del ramo convocó esa institución mediante Resolución No. 2709 de 19 de septiembre de 2003 y que tal acto fue confirmado el 13 de febrero de 2004, al resolver la impugnación presentada por la empresa; igualmente, acepta que, cuando se dio el retiro del extrabajador, no se había dado la solución del conflicto, en tanto que, de forma expresa, admite que no estaba probado el momento de su resolución, lo cual califica de intrascendente de cara a la posición de esta Corte frente al decaimiento del conflicto.

De tal suerte que tampoco acierta la censura cuando le achaca al juez de alzada violación directa de la ley por aplicación indebida del artículo 25 del D. 2351 de 1965, sobre la premisa, de un estancamiento del conflicto sin culpa de la empresa, ya que, para corroborar su acusación, tendría la Sala, primero, que examinar el expediente y contabilizar los tiempos transcurridos, además de determinar si hubo culpa del empleador o del sindicato en la extensión del plazo fijado por el legislador para llevar a cabo la negociación; negociación que, sin duda, en arreglo a lo establecido por el juez colegiado, se encontraba en la etapa del arbitramento para el momento del retiro.

El supuesto estancamiento del conflicto sin culpa de la empresa o el abandono tácito por el promotor del conflicto al que alude el recurrente en su argumento tiene que aparecer soportado en las premisas fácticas que invoca; las cuales, en un cargo por la vía jurídica, deben estar asentadas en la decisión objeto del recurso extraordinario; y si no lo están, deben ser también esgrimidas para su reconocimiento, pero, eso sí, en un cargo por la vía de los hechos, lo cual omitió hacer el recurrente; por tanto no puede entrar la Sala a estas alturas a verificar su ocurrencia, para no trasgredir el derecho de defensa de la contraparte, como elemento del debido proceso.

Tampoco atina la censura, si pretende configurar lo que en su argumento llama el decaimiento del conflicto o el adormecimiento jurídico de este con la sola contabilización

que hace de los días transcurridos desde que se presentó el pliego de peticiones, 3 de marzo de 2003, y la fecha del despido, 3 de abril de 2004, según lo determinado por el ad quem con la advertencia de que el tribunal fue convocado por la autoridad competente el 13 de febrero del mismo 2004.

En pro de garantizar el derecho constitucional a la negociación colectiva, artículo 55¹ de la norma superior, en concordancia con los convenios 98 (art.4º)² y 154 (art.5º)³ de la OIT, como lo manda el artículo 93⁴ constitucional, derecho que subyace en el fondo de la controversia del sublite, puesto que el fuero circunstancial es uno de los mecanismos apropiados reconocidos por el legislador para hacer efectivo el libre ejercicio del derecho en comento, se ha de precisar por la Sala que no se puede considerar la duración o plazo previsto en la ley para surtir el conflicto

¹ ARTICULO 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

² C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Art. 4: Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. Convenio ratificado por Colombia.

³ C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva; Artículo 5:

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

(a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
(b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
(c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
(d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
(e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

⁴ ARTICULO 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

colectivo como una regla imperativa, de forma objetiva, so pena de que el referido conflicto decaiga automáticamente, como parece entenderlo el contradictor de la sentencia, pues existen eventos en que se puede justificar su prolongación y según la etapa de que se trate. Sin embargo, para determinar esto, hay que mirar la situación fáctica de cada caso, lo que, en ausencia de análisis de los hechos con esta perspectiva en la sentencia impugnada en casación, como sucede en presente proceso, se itera, era menester presentar el cargo por la vía indirecta.

Con el solo transcurso del tiempo sin que se haya proferido el respectivo laudo, no es posible predicar el decaimiento del conflicto o su abandono tácito por la organización sindical; para ello, se requiere de elementos de juicio adicionales que permitan calificar de razonable o no, prudente o no, el tiempo transcurrido de más al previsto por el ordenamiento jurídico para ponerle fin a la negociación colectiva, con miras a establecer si se dio la extinción anormal del fuero circunstancial, estatus que es reconocido a partir de la debida presentación del pliego de peticiones como mecanismo de protección otorgado a los trabajadores para que puedan ejercer libremente su derecho de negociación colectiva.

De aceptarse el planteamiento del recurrente, se podría llegar al absurdo de que so pretexto de que se afirme que ha transcurrido un plazo razonable, por el simple paso del tiempo, de más de un año desde la presentación del pliego de peticiones hasta el momento del retiro del

trabajador, se predique el decaimiento del conflicto, para sostener que la protección foral se extinguió, aunque en realidad aquel termine posteriormente cuando el tribunal profiera el laudo arbitral de forma oportuna según los términos que le concede la ley para el ejercicio de su función.

En otras palabras, lo que propone la censura es la terminación del fuero circunstancial por el solo correr del tiempo, al margen de que el conflicto colectivo finalice con la respectiva decisión arbitral, posición que, además de ir en contravía del mandato superior de fomentar y promover la negociación colectiva atrás visto, es abiertamente contraria a lo dispuesto en el artículo 25 del D. 2351 de 1965, en concordancia con el artículo 36 del D.1469 de 1978, cuyo texto es el siguiente y se ha de interpretar en armonía con todo el ordenamiento jurídico:

D.L. 2351/65. Artículo 25.—Los trabajadores que hubieren presentado al patrono 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.

D.R. 1469/78. Artículo 36.—La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

Por último resta decir que la jurisprudencia citada por el recurrente, como bien lo destaca la réplica, corresponde a

una situación distinta a la que el censor denomina «*el decaimiento del conflicto colectivo*» por el solo transcurso de un plazo incierto sin que el tribunal profiera el respectivo laudo y, consecuentemente, la extinción del fuero circunstancial.

Conviene repasar lo dicho en el precedente invocado por el impugnante, sentencia CSJ SL del de 16 de marzo de 2005, radicación No. 23843, para dejar en claro que esta Corte tiene asentado que el fuero circunstancial no es indefinido, pues este dura hasta que dure el conflicto; en ese orden, la protección foral se puede terminar cuando se presenten situaciones donde ya no sea posible finalizar el conflicto de forma normal, en razón a que el sindicato deje vencer la oportunidad de realizar el acto respectivo que permita continuar con el proceso, situación que no corresponde a la verificada en el sublite por el juez de alzada, según la cual sólo restaba que el tribunal profiriera el respectivo laudo.

Dijo la Corte en la referida oportunidad:

En verdadera fuente de paz laboral se constituye la solución eficaz, pronta y expedita de los conflictos colectivos de trabajo, como que comporta convivencia armoniosa de los sujetos de las relaciones de trabajo. Por ello la Constitución y la ley fomentan, estimulan y promueven las negociaciones colectivas entre empleadores y trabajadores, ya sean sindicalizados o coligados.

Como lo ha explicado esta Sala de la Corte, "En el derecho laboral moderno las negociaciones colectivas entre patronos y grupos de trabajadores generalmente coligados en organizaciones sindicales, son la forma eficaz y pacífica para que

quienes viven del esfuerzo cotidiano puedan lograr su mejoramiento económico y social mediante la celebración de convenciones colectivas de trabajo reguladoras de las condiciones jurídicas y económicas para la prestación de los servicios subordinados en el establecimiento respectivo. Y constituyen además tales negociaciones un importante factor de progreso de la legislación laboral, de suyo más dinámica que la propia de materias diferentes, como tutelar que siempre debe ser de los derechos de quienes tienen como principal fuente de ingresos su trabajo personal" (Sentencia de 14 de febrero de 1980, Rad. 7378).

Por razón de su idiosincrasia, de los elevados intereses en juego, de la seguridad jurídica, de la buena fe y de la necesidad de una rápida definición, el ordenamiento jurídico colombiano se ocupa de manera expresa y detallada del trámite que debe cumplir el conflicto colectivo de trabajo, en el propósito de lograr el avenimiento de las partes o la solución por árbitros.

Se exhibe palmar que la duración de los distintos períodos a que está sometido el conflicto colectivo de trabajo no puede quedar liberada al antojo y gusto de las partes ni al simple capricho de las autoridades del trabajo.

La observancia estricta y cabal de los períodos y términos del conflicto es la única senda válida para que aquél atraiga el amparo legal y se haga digno de la protección de las autoridades e inclusive del respeto del empleador.

Por lo tanto, el menosprecio de esos plazos legales perentorios origina una anomalía en el trámite del conflicto, puesto que vienen ellos consagrados en disposiciones de auténtica estirpe de orden público, cuyo cumplimiento es ineludible y obligatorio, sin que las partes involucradas ni los funcionarios públicos puedan soslayarlos o dejar de acatarlos.

Sobre el propósito que anima al susodicho artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, ha explicado esta Sala de la Corte:

“ El objeto de tal prohibición, que por tal razón se extiende «durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto», es el de procurar la intangibilidad de estos trabajadores con el fin de que no resulten afectados por medidas que pueden tener contenido retaliativo, y así mismo, la de evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o

no al conflicto, para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías, que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto, como puede suceder cuando haya que decidir entre la huelga y el arbitramento, o en el momento de solicitarse este último iniciada ya la suspensión de actividades, como también puede resultar importante la proporción de sindicalizados frente al total de los trabajadores de una determinada empresa, pues ello puede determinar la eventual extensión de los beneficios que lleguen a quedar plasmados como resultado del conflicto colectivo.

“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.”(Sentencia del 28 de agosto de 2003. radicación 201559).

De conformidad con el anterior discernimiento de la Corte, si el sentido de la protección en comento es el de permitir a los trabajadores el libre ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva, forzoso resulta concluir que esa garantía pierde sentido cuando el proceso de negociación se halla estancado por un período prolongado y, a pesar de contar con los mecanismos legales para impulsarlo, no existe por parte de quienes lo promovieron el interés por culminarlo luego de que no fue posible el acuerdo con el empleador en la etapa de arreglo directo, ya sea insistiendo en la composición amigable del diferendo o adelantando las etapas establecidas en la ley para su cabal solución, esto es, con la declaratoria de la huelga cuando ello es legalmente posible o con la solicitud de constitución de un tribunal de arbitramento.

Así lo explicó esta Sala de la Corte en sentencia de 11 de diciembre de 2002, Rad. 19170, en el que al pronunciarse respecto de un asunto de contornos similares al que ahora ocupa su atención sentó el siguiente criterio, ratificado en fallo de 7 de octubre de 2003, Rad. 20766:

“Ciertamente el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978 estipula que la protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 se inicia con la presentación del pliego de peticiones al empleador y termina cuando se ha solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral.

“Una interpretación literal, gramatical o exegética de ese texto puede llevar a aseverar, como de suyo lo hace el recurrente, que en todos los casos y circunstancias en que se presente un pliego de peticiones al empleador empieza a regir el denominado fuero circunstancial, el cual sólo se extingue cuando se firma la convención o el pacto colectivo, o queda en firme el laudo arbitral, si fuere el caso; según dicho entendimiento entonces si no se presenta ninguna de estas últimas hipótesis el conflicto sigue latente y la protección foral se perpetúa y continúa surtiendo todos sus efectos.

“Dicha exégesis resulta inobjetable, pero únicamente en aquellos trámites en que el conflicto se desenvuelve normalmente, con pleno cumplimiento por las partes negociadoras tanto de las etapas respectivas como de los términos y plazos establecidos en la legislación laboral para cada una de ellas.

“Empero, si hay incumplimiento de alguno de esos pasos y ello por su gravedad hace imposible la continuación del curso normal del trámite del diferendo, naturalmente no puede suponerse que el conflicto sigue existiendo y de paso también la protección foral, mucho menos si aquella situación se produjo en virtud de un acto administrativo proferido por la autoridad del trabajo, que se presume legal y válido mientras no sea anulado o suspendido por la jurisdicción contencioso administrativa, y además una de las partes no muestra interés en sanear la irregularidad en que la otra ha incurrido ni en zanjar las diferencias por el mecanismo de la autocomposición.

“Es precisamente lo ocurrido en el caso que se estudia en el que la organización sindical una vez terminó la etapa de arreglo directo no cumplió, según el Ministerio del Trabajo, con su obligación de optar en correcta forma por la declaratoria de huelga o por la convocatoria a un tribunal de arbitramento, pues si bien la asamblea para esos efectos se citó y celebró dentro del plazo señalado en la ley, el número de trabajadores que escogió

la opción del tribunal de arbitramento resultó inferior al requerido legalmente, lo que llevó a que el reseñado organismo público resolviera no constituirlo. En esas condiciones el conflicto llegó a una situación insoluble ya que las disposiciones legales vigentes no permiten seguir adelante con el proceso y pasar a la etapa subsiguiente, retrotraer la actuación al momento inicial o realizar de nuevo la asamblea por fuera del término previsto en el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, ni tampoco pasar por encima del acto administrativo antes indicado. En efecto, la decisión de la autoridad del trabajo impide de suyo que pueda acudir al mecanismo de heterocomposición en el ámbito del derecho colectivo, como es el tribunal de arbitramento, ni es dable tampoco realizar la huelga y presionar un arreglo por esta vía, porque ello sería abiertamente ilegal. En esas condiciones, el proceso de negociación llegó a un punto muerto, de donde es dable predicar que terminó de manera anormal, por simple sustracción de materia en tanto no es lógico pregonar la existencia de algo que perdió su razón de ser y su esencia intrínseca.

“Conviene señalar, finalmente, que lo ideal es que los conflictos colectivos de trabajo alcancen su cabal desarrollo y sean resueltos, bien por las partes directamente ora con la intervención de terceros, y a ello debe prestar el Estado todo su concurso por así mandarlo la Carta Política en su artículo 55; sin embargo, no puede pasar desapercibido que en algunas ocasiones, como aquí ha acontecido, el proceso se trunca irremediabilmente sin que quepa ninguna posibilidad de solucionarlo por las vías normales; ahora, cuando a tal situación se llega por causa imputable a los trabajadores debido a que no adoptaron las decisiones en los términos y condiciones señaladas en las regulaciones legales, no puede concluirse que el conflicto queda en estado de latencia, con todas las consecuencias que de ello se derivan, como ya se dijo.

“Sería realmente absurdo que una situación propiciada por negligencia de los propios trabajadores o de su organización sindical terminara favoreciéndolos con la perpetuación del llamado fuero circunstancial; ello constituye un contrasentido y una violación del viejo principio de derecho que reza que nadie puede beneficiarse de su propia torpeza.”

En suma, no incurrió el Tribunal en un desacierto en la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 pues de esa norma es razonable concluir que, el amparo que ofrece a los

trabajadores subsiste, “durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”, de suerte que sólo el conflicto colectivo de trabajo que se halle vigente y sea desarrollado con plena sujeción a los distintos trámites y términos prescritos en la ley tiene la virtud de generar a favor de los trabajadores la protección contra los despidos injustos, conocida en la doctrina como fuero circunstancial.

Aun cuando el cargo está orientado por la vía de puro derecho, cumple advertir que los hechos del proceso demuestran, según lo informa el documento de folios 79 a 81, que recoge un acta unilateral del sindicato sobre la discusión del pliego de peticiones presentado al demandado por la organización sindical ANTHOC Seccional Bolívar, que la negociación colectiva de trabajo quedó suspendida el 4 de agosto de 1999, sin que en el expediente exista algún elemento de convicción que acredite que entre esa fecha y la del despido de la actora, que lo fue el 12 de febrero de 2000, es decir más de seis meses después, el sindicato demostrara interés en regresar a la mesa de negociaciones, a la cual sus representantes manifestaron en la aludida acta que no volverían si los negociadores del empleador no tenían un ofrecimiento serio en relación con los puntos económicos del pliego de peticiones. Tampoco existe prueba de que dicho sindicato intentara componer el diferendo por el otro medio establecido en la ley para ello, es decir, la solicitud de un tribunal de arbitramento.

Por lo tanto, tampoco desvarió el Tribunal cuando predicó, en orden a negar el abrigo por fuero circunstancial, que el conflicto colectivo no es indefinido, pues tal aserto resulta, por entero, acompasado a las preceptivas legales, como se dejó precisado.

Esa ha sido la postura jurídica que ha asumido invariablemente esta Sala de la Corte. Así, por ejemplo, en sentencia de 26 de febrero de 1997, Radicación 9735, con referencia a la etapa de arreglo directo, pero predicable del conflicto todo, adoctrinó:

“Del derecho que les asiste a empresas y sindicatos a la negociación colectiva previa al tribunal de arbitramento no se puede abusar; las partes deben ejercerlo dentro de un límite temporal prudencial, pues es deseo tanto de la comunidad laboral como de la sociedad entera la pronta solución de los conflictos del trabajo, de manera que esa negociación directa no

puede extenderse indefinidamente contra la voluntad de uno de los antagonistas, como mecanismo para enervar la acción de los arbitradores o para volver insolubles los conflictos del trabajo.”

Por otra parte, en aras de la función unificadora de la jurisprudencia, el precedente que acaba de ser objeto de recordación por la Sala igualmente precisa que le corresponde al trabajador acreditar el supuesto de hecho que le genera la protección foral, con la presentación del pliego de peticiones, más dejar en claro, con la negación indefinida, que, a la fecha del despido, no había finalizado el conflicto, para que la demandada asuma la carga de probar el hecho contrario que extinga el derecho al fuero. La posición asumida por el ad quem en la sentencia sometida al escrutinio de esta Sala concuerda con el citado precedente, como se puede ver en el historial del proceso.

Sobre el punto, dijo esa vez la Corte:

Por otra parte, se ha de traer a colación lo dicho también por esta Sala en la misma sentencia en comento, sobre la carga de la prueba que le incumbe al trabajador que invoca el fuero circunstancial:

La acusación, en la perspectiva de derrumbar la sentencia gravada, increpa al ad quem de incurrir en una equivocada inteligencia del artículo 177 del Código de Procedimiento Civil y de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978, en cuanto atribuyó al actor la carga de probar la existencia del conflicto y el lapso o etapa en que se encontraba, si no había finalizado, y, en caso de haber terminado, le correspondía aportar la copia de la convención o pacto colectivo de trabajo o copia del laudo arbitral con la constancia de ejecutoria.

[...]

Pese a que basado en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil asentó que “corresponde a las partes demostrar todos los hechos que sirvan de presupuesto a la norma que consagra el derecho o consecuencia jurídica que ellas persiguen...” al aplicar esa disposición al asunto materia de debate, esto es, la protección consagrada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, consideró el ad quem que el actor tiene la carga de demostrar, aparte del despido sin justa causa, “Que el despido ocurrió dentro del conflicto colectivo. Le corresponde actor (sic) probar mediante las pruebas pertinentes, la existencia de éste y el lapso o etapa que (sic) se encontraba el conflicto colectivo, si éste no había finalizado, o si ya había terminado aportar la copia del acta de la firma de la convención o del pacto colectivo o si finalizó por laudo arbitral, la copia de éste con la constancia de su ejecutoria”.

La anterior intelección del fallador de la alzada es, sin duda, equivocada porque el fundamental supuesto de hecho del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, que da nacimiento a la protección especial que en tal norma se consagra, es la presentación al empleador de un pliego de peticiones, por parte de los trabajadores. Por lo tanto, una correcta interpretación de ese precepto a la luz de lo dispuesto por el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, en materia de distribución de carga de la prueba, indica que quien alegue en su favor la garantía establecida en aquel artículo debe probar que presentó a su empleador un pliego de peticiones, por ser ese el hecho que da lugar al nacimiento de la susodicha garantía y el que, como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de esta Sala, marca el inicio del conflicto colectivo de trabajo.

No desconoce la Corte que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 precisa que la protección en conflictos colectivos rige desde la presentación del pliego de peticiones durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo mismo y hasta cuando se haya solucionado mediante la firma de la convención o del pacto o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso, tal como lo precisa el artículo 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978.

Lo anterior permite concluir que el término durante el cual tiene vigencia la protección en caso de conflicto colectivo es un supuesto de hecho de las normas que la consagran, de suerte que en un proceso judicial en el que se debata la existencia de

esa protección, debe acreditarse que el despido injusto se produjo en el antes señalado lapso.

Sin embargo, como las normas arriba reseñadas precisan los eventos cuya ocurrencia marca la terminación del diferendo laboral para efectos de delimitar la protección, es decir, mientras ellos no sucedan rige la garantía - si el conflicto se ha desarrollado normalmente como se explicó en precedencia-, es claro que el trabajador que pretenda beneficiarse de dicho fuero debe alegar tal situación negativa, que, probatoriamente, conlleva la necesidad de formular una negación: cuando fue despedido sin justa causa no se había firmado el pacto o la convención colectiva o no se había proferido el laudo arbitral, según el caso. Y como negación tiene la calidad de indefinida, en cuanto no implica ni implícita ni indirectamente la afirmación de un hecho concreto y contrario alguno. Y por tener tal condición indefinida no precisa de prueba, en los términos del comentado artículo 177 del Código de Procedimiento Civil. Destaca esta vez la Sala.

Por todo lo antes expuesto, no prosperan los cargos.

Costas a cargo de la parte recurrente, en razón a que no prosperó el recurso y hubo réplica. Se le condena a pagar la suma de \$6.500.000 por concepto de agencias en derecho.

XI. 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 por la Sala Primera de decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 27 de noviembre de 2009, en el proceso que instauró

ORLANDO ANTONIO VANEGAS HERNÁNDEZ contra
COMPAÑÍA GALLETAS NOEL S.A.

Costas como se indicó en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y
devuélvase el expediente al tribunal de origen.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidenta de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS