



JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, diecisiete (17) de junio de dos mil veinte (2020)

Radicado:	05001 40 03 013 2020 00318 00
Procedimiento:	Acción de tutela
Accionante:	José Jacinto Minota Valderrama
Accionado:	Sedial S.A.S.
Vinculado:	Sintraunideal y Femsa CocaCola
Tema:	Fuero circunstancial
Sentencia:	General: 145 Especial: 129
Decisión:	Niega el amparo constitucional solicitado

Se procede a resolver la acción de tutela del trámite de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. Relató el accionante que se vinculó laboralmente a través de contrato por obra o labor desde el 16 de agosto de 2017 a la empresa Sedial S.A.S. Las labores que se le encomendaron fueron las de auxiliar de depósito, tareas de armado, patinero, clasificación de productos y envases, cargue y descargue de tractomulas y vaciado de azúcar, las cuales desempeñaba en la empresa CocaCola Femsa.

Aseguró que es un trabajador sindicalizado, pues pertenece a la organización sindical denominada Sintraunideal desde el día 9 de octubre de 2019, la cual se encuentra en conflicto colectivo, por negociación de pliego de peticiones, el cual fue presentado el día 28 de enero de hogaño. Indicó que la empresa se niega a aceptar el pliego de peticiones, aduciendo que no se encuentra obligada por cuanto el gremio que agrupa la organización sindical es de la industria de alimentos, por lo que considera que se desconoce el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo.

En concordancia con lo anterior, explicó que se le inició un proceso disciplinario para el cual fue citado a descargos el día 4 de mayo de 2020 y por el cual fue despedido, por ser supuestamente encontrado durmiendo dentro del área de clasificación de botellería durante su turno laboral. Relató que se realizó la citación tanto al sindicato como a él para audiencia el día 6 de mayo de 2020 y finalmente se tomó la decisión de despedirlo de su empleo el día 20 de mayo de hogaño. Considera que la decisión fue tomada sin existencia de pruebas en su contra y desconociendo el fuero circunstancial que lo cobija en virtud del conflicto colectivo ya descrito.

Así las cosas, solicitó que se amparen sus derechos fundamentales a la libre asociación sindical, adicionalmente indicó que no cuenta con ingresos que aseguren su sustento y el de su familia en este tiempo de pandemia. Afirmó que es un sujeto de especial protección constitucional por cuanto son víctimas del conflicto armado y tal situación debió ser valorada por su empleador.

Por lo anterior, pretende que el juzgado al amparar sus derechos fundamentales, declare la ineficacia del despido y consecuentemente ordene su reintegro laboral inmediato a su puesto de trabajo en un cargo igual o superior y el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir

2. La presente acción de tutela fue admitida y debidamente notificada a la sociedad accionada, el día 03 de junio de 2020. Así mismo, se dispuso la vinculación de CocaCola Femsa y de Sintraunideal.

3. La sociedad **Sedial S.A.S.** allegó contestación dentro de término otorgado por el Despacho, en la que se opuso a la prosperidad de pretensiones, aduciendo lo siguiente:

En primer lugar, reconoció como cierto lo relativo a la celebración del contrato y su finalización.

Con respecto al fuero circunstancial alegado por el empleado, aseguró que el accionante no cuenta con el mismo, por cuanto el sindicato al que está

afiliado el accionante pertenece al gremio de la industria alimenticia y la sociedad empleadora pertenece al gremio de cargas, sin relación alguna con la industria de alimentos, y el sindicato, extralimitándose afilia a trabajadores de la compañía. En suma, asegura que no reconoce a la organización sindical a la que pertenece el accionante y que por tal razón no existe ilegalidad en el despido que se le realizó. Adicionalmente, el pliego de peticiones presentado fue devuelto el día 4 de febrero de 2020. Adujo que en la actualidad cursa una querrela en el Ministerio del Trabajo a fin de que decida la procedencia o no de la negociación con el sindicato, por lo expuesto.

Sobre el proceso disciplinario del accionante, aseguró que se le garantizaron sus derechos, el hecho que generó la sanción tuvo como génesis que, el día 2 de mayo de 2020 se le encontró a las 8:30 A.M. durmiendo en el área de clasificación de botellas entre un arrume de cajas en medio de su jornada laboral, por lo que se decidió terminar la relación laboral que los unía, el día 20 de mayo de 2020. Relataron que el accionante se negó a dar cualquier tipo de explicación y en su lugar, exigía conainterrogar a la persona que había reportado su conducta.

Concluyeron que el accionante no posee condiciones de estabilidad laboral reforzada ni fuero alguno, y que la citación al sindicato se realizó como una formalidad para evitar dilaciones dentro del proceso disciplinario. Alegaron desconocer la condición de víctima del accionante, pues no existen documentos en su hoja de vida que acrediten que es desplazado por la violencia.

4. Las vinculadas; esto es, Femsa CocaCola y el sindicato Sintraunideal, pese a encontrarse notificadas en debida forma, no allegaron pronunciamiento alguno dentro del presente trámite.

II. CONSIDERACIONES

1. PROBLEMA JURÍDICO. De acuerdo con la situación fáctica narrada, el problema jurídico que debe resolverse en el presente evento se circunscribe en analizar si en el presente caso, de acuerdo a la situación fáctica

planteada, es ineficaz el despido efectuado al accionante, al gozar de fuero circunstancial.

2. Resolución al problema jurídico. De cara a resolver los problemas expuestos resulta necesario analizar los siguientes temas:

2.1 DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Conforme al artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, el objeto fundamental de la acción de tutela, no es otro que la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en los casos expresamente señalados en la ley.

2.2 DE LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA (ACTIVA – PASIVA) EN LA ACCIÓN DE TUTELA.

La acción de tutela puede ser ejercida por toda persona que considere que le están vulnerando sus derechos constitucionales fundamentales sea nacional o extranjera, natural o jurídica, ciudadano o no, que se halle en el territorio colombiano o se encuentre por fuera y la autoridad o particular que vulneró los derechos fundamentales se encuentre en Colombia. Así pues, puede ser ejercida directamente o por quien actúe a su nombre, bien sea por medio de (i) un representante legal en el caso de los menores de edad, las personas jurídicas, los incapaces absolutos y los interdictos; (ii) mediante apoderado judicial; y (iii) por agencia oficiosa. En estos tres últimos casos se debe probar la legitimación en la causa por activa.

Dentro del caso objeto de estudio, se puede determinar que el señor **José Jacinto Minota Valderrama**, quien actúa en causa propia, se encuentra legitimado en la causa por activa, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales. Además, la legitimación en la causa por pasiva de la sociedad accionada y las vinculadas se encuentra acreditada, toda vez que es a quienes se le endilga la presunta vulneración de los derechos fundamentales esgrimidos por el accionante.

2.3. DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL Y DE ASOCIACIÓN.

La Sección Segunda del Consejo de Estado, mediante Sentencia del 8 de agosto de 2019, dentro de proceso con radicado 11001032500020140071600, indicó que los trabajadores que presten sus servicios a través de empresas de intermediación laboral sí tienen derecho a afiliarse a un sindicato ya sea de rama o de industria, en aras de proteger los derechos de libertad sindical y asociación, en los siguientes términos:

“No existen limitaciones para que un trabajador que se encuentra prestando sus servicios «en misión», en alguna empresa de las diferentes ramas de la economía, pueda afiliarse al sindicato o sindicatos «de industria» conformado por los trabajadores de tales sectores económicos; ello en virtud del hecho mismo de realizar o prestar, materialmente y efectivamente, labores en la respectiva rama o sector de la industria o de la economía. Así las cosas, **(i)** el hecho de que no exista correspondencia entre la actividad empresarial principal que desarrollan las empresas de servicios temporales y el sector o sectores de la economía a los cuales pertenezcan los diferentes sindicatos de industria, o **(ii)** la circunstancia de que los trabajadores en misión no estén vinculados laboralmente con las empresas usuarias, sino que su relación laboral sea con las empresas de servicios temporales; no son razones suficientes para considerar que es ilegal la afiliación de un trabajador en misión a los sindicatos de industria de las empresas usuarias. En conclusión, los trabajadores en misión, sí pueden afiliarse a los «sindicatos de industria» de las empresas usuarias, en las que prestan sus servicios de manera temporal, *(i) en primer lugar, en virtud de los derechos de libertad sindical y asociación sindical, tal como han sido reconocidos por los instrumentos jurídicos convencionales y nacionales, que propenden por garantizar, sin restricciones ni intervenciones estatales, el derecho de todas las personas de fundar y afiliarse al sindicato de su elección, eso sí, respetando el orden legal y los principios constitucionales ya mencionados; y (ii) en segundo término, en atención al criterio amplio y material definido en esta providencia para concebir el concepto de industria a efectos de contextualizar los sindicatos de rama o industria.*

(...)

Así mismo, la sentencia citada en otro aparte indicó que los trabajadores enviados en misión, contaban con derechos colectivos, de la siguiente manera:

“LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES ENVIADOS EN MISIÓN

La Ley 50 de 1990 y el Decreto Reglamentario 4369 de 2006, compilado en el Decreto Único 1072 de 2015, que como viene expuesto, son las normas que en nuestro ordenamiento jurídico regulan la actividad de intermediación laboral desarrollada por las empresas de servicios temporales, no señalan de manera expresa, que los trabajadores enviados en misión puedan afiliarse a sindicatos, ni a presentar pliegos de petición a sus empleadores.

*Sin embargo, el artículo 75 de la Ley 50 de 1990, es claro en señalar, que **«los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el CST y demás normas del régimen laboral», es decir, que los trabajadores en misión gozan en igualdad de condiciones, de las garantías y derechos establecidos en la legislación laboral, para la generalidad de los trabajadores; lo cual, en criterio de la Sala, incluye, como es obvio, el disfrute de todos los derechos y garantías sindicales.***

Así también lo establece, a nivel convencional, el Convenio 181 de 1997 de la OIT, denominado «convenio sobre las agencias de empleos privadas», que se motivó, entre otras, en «la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo» y en «la necesidad de garantizar la libertad sindical y de promover la negociación colectiva y el dialogo social como elementos [...] para el funcionamiento de un buen sistema de relaciones laborales». El referido convenio establece en sus artículos 1, 4, 11 y 12, lo siguiente:

«Artículo 1º.

1. A efectos del presente Convenio, la expresión *agencia de empleo privada* designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

(...)

b) *servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución;*

(...)

Artículo 4. *Se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas que prestan los servicios a los que se hace referencia en el artículo 1º, no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.*

(...)

Artículo 11. *Todo Miembro adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1 gocen de una protección adecuada en materia de:*

a) *libertad sindical;*

b) *negociación colectiva;*

c) *salarios mínimos;*

d) *tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;*

e) *prestaciones de seguridad social obligatorias;*

f) *acceso a la formación;*

g) *seguridad y salud en el trabajo;*

h) *indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;*

i) *indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;*

j) *protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.*

Artículo 12. *Todo Miembro deberá determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas que prestan los servicios que se mencionan*

en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1, y de las empresas usuarias, en relación con:

- a) la negociación colectiva;*
- b) el salario mínimo;*
- c) el tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo;*
- d) las prestaciones de seguridad social obligatorias;*
- e) el acceso a la formación;*
- f) la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo;*
- g) la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;*
- h) la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales;*
- i) la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales».*

Entonces, de acuerdo con lo expuesto, en materia de derechos colectivos, los trabajadores contratados por las empresas de servicios temporales para ser enviados «en misión» a las empresas «usuarias», gozan de todos los derechos y garantías que se derivan de los derechos de libertad sindical, asociación sindical y negociación colectiva.

Así pues, el derecho fundamental a la libertad sindical comprende, en esencia, la facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, así como la prerrogativa de afiliarse o retirarse de ellas, sin restricciones, intromisiones o intervenciones injustificadas del Estado, que signifiquen la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento, eso sí, con las limitaciones que impone el orden legal y los principios democráticos.

2.4. EL FUERO CIRCUNSTANCIAL.

El derecho a la libre asociación y la libertad sindical en nuestra carta política es un derecho de gran importancia, el cual se protege a través de la configuración de dos figuras especiales denominadas fuero sindical y fuero circunstancial, para el tema que aquí se desarrolla, se explicará el fuero circunstancial, el cual fue abordado por la Corte Constitucional mediante sentencia SU 432 de 2015, de la siguiente manera:

“a. El fuero circunstancial

*“El fuero circunstancial **es aquel que se activa al momento de iniciarse un conflicto colectivo de trabajo y que cubre no solo a los empleados sindicalizados sino a todos aquellos que se vean inmersos en un conflicto de este tipo.** En el escenario de la iniciación del conflicto no solo algunos miembros de un sindicato corren el riesgo de sufrir una persecución por su actividad. Se hace imprescindible por lo tanto asegurar la permanencia de todos aquellos que participan en el conflicto para evitar estrategias destinadas a **(i) amenazar la existencia de los sindicatos mediante el despido selectivo de sus miembros, y (ii) disuadir a los empleados no sindicalizados de organizarse y elevar reclamos laborales.** Así, **el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, prescribe que “los trabajadores que hubieren presentado al patrono [hoy empleador] un pliego de petición 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 directo”.***

En la sentencia C-201 de 2002 la Corporación declaró exequible el artículo mencionado y se pronunció sobre el fuero circunstancial en los siguientes términos:

“(...) el derecho de todos los trabajadores de negociar libre y voluntariamente con sus empleadores las condiciones derivadas de la relación laboral, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en la medida en que sirve de instrumento para alcanzar mejores condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan las organizaciones sindicales.

En ejercicio de este derecho, y dado el carácter dinámico de las relaciones laborales, los trabajadores pueden celebrar convenciones colectivas con sus empleadores ‘para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia’, al tenor del artículo 467 del C.S.T. Por su parte, el artículo 25 del Decreto de 1965 consagra la institución denominada doctrinalmente ‘fuero circunstancial’, mecanismo que busca proteger a los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, en el sentido de que éstos no pueden 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”.

*Al analizar el alcance del fuero circunstancial en el fallo citado, la Corte Constitucional recogió la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, y expresó: “de acuerdo con (...) la Corte Suprema de Justicia – decisión de 5 de octubre de mil novecientos noventa y ocho (1998); MP Germán Valdés–, “el artículo 10 del decreto 1373 de 1966, reglamentario de la norma transcrita (art. 25 citado) precisa que dicha protección **‘comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso’**”.*

*Además, destacó que **el irrespeto por el fuero circunstancial también conduce a la ineficacia del despido y al reintegro de los afectados, sin solución de continuidad en materia salarial y prestacional**. Continuó entonces la Corporación con esta referencia, tomada de la sentencia de la Sala de Casación Laboral previamente citada:*

“Por eso cuando el artículo 25 establece la prohibición legal expresa de despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores (...) el efecto no puede ser la indemnización, pues se estaría frente a la repetición del resultado previsto en la disposición consagrada en el artículo 8°, lo que resulta a todas luces impropio, por lo que debe interpretarse la norma de manera que produzca un resultado diferente, que corresponde al expresado anteriormente de no producir la decisión patronal el efecto natural de todo despido, aun injusto, que es la terminación del contrato. Esa situación, que bien puede entenderse originada en la nulidad absoluta o en la ineficacia (...) supone la continuidad del vínculo contractual con todas sus consecuencias, lo que apareja el pago de los salarios dejados de percibir con fundamento en el artículo 14° Código Sustantivo del Trabajo, debido a que la ausencia del servicio se origina en una determinación del empleador, con los aumentos y reajustes que se produzcan en el interregno, pago de salarios que se

proyectará hasta que se presente la reinstalación física del trabajador en su cargo.”

En suma, el fuero circunstancial constituye una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los empleados (tanto sindicalizados como no sindicalizados). Se traduce en la continuidad de la relación laboral a partir de la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y durante sus distintas etapas. El desconocimiento del fuero circunstancial da lugar a la ineficacia del despido, el reintegro del trabajador y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir por el afectado; y supone la obligación del empleador de poner a consideración de la justicia laboral las causas que pretende aducir para la terminación del contrato.

(...)

*Es claro que la definición de la fecha en que se inicia un conflicto colectivo es determinante para que el fuero circunstancial opere adecuadamente como una garantía esencial para la libertad sindical. A diferencia del fuero sindical “ordinario”, en el que abiertamente se protege este derecho fundamental de una forma distinta. El segundo opera sobre las directivas o ciertos miembros de especial importancia dentro de la Organización, que en todo momento la representan y ejercen funciones claves en su interior. **El fuero circunstancial, en cambio, se extiende a todos los miembros de la una entidad que participen en un conflicto colectivo de trabajo, así que opera como una garantía más amplia del derecho al trabajo y de la libertad de asociación y negociación.** Además, evita los despidos colectivos como represalias por los reclamos de los trabajadores”.*

2.5. CASO CONCRETO.

En el presente asunto, el accionante solicitó que se reconozca su condición de trabajador aforado, en razón a su afiliación al sindicato Sintraunideal y el conflicto colectivo que existe a la fecha. Así las cosas, indica que su despido es ineficaz y el juez constitucional debe amparar sus derechos

fundamentales al haber sido despedido sin considerar el fuero circunstancial que lo cobija.

Por su parte, la accionada afirmó que desconoce la afiliación del empleado al sindicato, el cual no le es oponible, por cuanto se trata de un sindicato de industria de alimentos y el objeto social de la sociedad Sedral S.A.S. es de logística y carga. Así las cosas, en su consideración no existe conflicto colectivo alguno y menos la consolidación del fuero circunstancial que alega el accionante.

En ese sentido, este Despacho considera negar el amparo constitucional deprecado, por lo que pasa a exponerse:

Como cuestión previa, esta judicatura debe advertir que no es de recibo el argumento esgrimido por la sociedad accionada de “desconocer” la afiliación sindical efectuada por el empleado, aun cuando remitió la citación a descargos al sindicato. De otro lado, tal y como se indicó en la parte considerativa de esta sentencia, el Consejo de Estado indicó que a la luz de los derechos a la libre asociación sindical, los empleados en misión o que cuentan con intermediación laboral, pueden afiliarse a sindicatos ya sea de industria o de rama que existan en las empresas en las que prestan sus servicios, como garantía a sus derechos constitucionales fundamentales; en consecuencia, las afirmaciones relacionadas con la deslegitimación que le pretenden endilgar a la afiliación del accionante al sindicato Sintraunideal, saltan al vacío.

No obstante lo anterior, el fuero circunstancial que alega el accionante que posee no se aplica en este caso, pues, como se vio en precedencia, el mismo solo aplica para despidos sin justa causa y, del material probatorio arrimado al plenario, esta judicatura advierte que se configuró una causa justa frente a la falta cometida por el accionante y que tuvo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo.

Si se estudia la finalidad del fuero circunstancial, la misma consiste en proteger a los empleados y a la organización sindical misma de las presiones por parte del empleador en razón a la actividad sindical o la negociación del

pliego de peticiones; situación que no se evidencia en este caso, pues no existen indicios de un ataque sistemático a los trabajadores afiliados o una persecución en su contra. Tampoco se denunció un despido colectivo o masivo que permita concluir que se están desplegando acciones tendientes a diezmar a los trabajadores afiliados con ocasión al conflicto colectivo que presuntamente existe. En su lugar, se advierte que se trata de un empleado que busca atenuar las consecuencias de sus actos detrás de la aplicación de un fuero cuya finalidad es otra; esto es, enaltecer los derechos constitucionales relacionados con la asociación sindical.

Así las cosas, al no evidenciar un despido sin justa causa, no existen razones para declarar la ineficacia del despido efectuado, por lo que el despacho negará la pretensión constitucional aquí esgrimida, por lo expuesto en precedencia.

En gracia de discusión y partiendo del hecho que, la acción de tutela es para la protección de derechos fundamentales, tampoco se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable o la vulneración siquiera del derecho fundamental al mínimo vital, más allá de los dichos del propio accionante que ameriten la intervención urgente de esta juez en sede de tutela, por lo que tampoco existe mérito para tutelar tales derechos.

Corolario de lo expuesto, el amparo constitucional deprecado será desestimado.

III. DECISIÓN

Por lo anterior, en mérito de lo expuesto, el **Juzgado Trece Civil Municipal de Oralidad de Medellín**, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

Primero. Denegar el amparo constitucional deprecado por el señor **José Jacinto Minota Valderrama** en contra de **Sedial S.A.S**, por lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

Segundo. Notificar a las partes la presente providencia e informarles que puede ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación a la dirección de correo electrónico cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co; de no ser impugnada dentro de esta oportunidad se remitirá a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Sierra Caro', written in a cursive style.

ORIGINAL FIRMADO

PAULA ANDREA SIERRA CARO

JUEZ