TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL

REF: *Ordinario Laboral*
DEMANDANTE: *Rodrigo Caicedo Rojas Y Otros*
DEMANDADO: *Mantenimiento Técnico Minero LTDA*
RAD: *20178-31-05-001-2013-00068-02*
MAGISTRADO PONENTE:
DR. ALVARO LOPEZ VALERA.

Valledupar, marzo diecisiete (17) de dos mil veintiuno (2021)

SENTENCIA:

La Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, dentro del proceso Ordinario Laboral seguido por Rodrigo Caicedo Rojas, Wilson Camacho Duarte, Elkin Yépez Chávez y Walbert Valverde Ramos siguen a la sociedad Mantenimiento Técnico Minero Ltda; con fundamento en las medidas legislativas adoptadas por el Gobierno Nacional mediante Decreto 806 del 4 de junio de 2020 en su artículo 15, procede a resolver de manera escritural el recurso de apelación propuesto en término y legalmente sustentado por la parte demandante, contra la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná el 2 de noviembre del 2016.

I.- ANTECEDENTES

1.1.- LA PRETENSIÓN

Rodrigo Caicedo Rojas, Wilson Camacho Duarte, Elkin Yépez Chávez y Walbert Valverde Ramos, por medio de apoderado judicial, demandan a la sociedad Mantenimiento Técnico Minero Ltda, para que por los trámites propios del proceso ordinario laboral se declare que entre ellos y la sociedad demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual fue terminado de manera injusta por la empleadora, cuando estos se encontraban afiliados a la Organización Sindical Sintraime Seccional El Paso, y se encontraba vigente un conflicto colectivo de trabajo.

Por lo anterior, los demandantes solicitan de manera principal que se condene a la sociedad Mantenimiento Técnico Minero Ltda a reintegrar a los demandantes a un cargo de igual o superior jerarquía al que venían desempeñando, así como al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones a la seguridad social desde la fecha del despido, hasta la fecha en que se produzca el reintegro.

De manera subsidiaria, solicitan el pago de una indemnización con su correspondiente indexación.

Por último, solicitaron se condene a la demandada al pago de las costas, incluidas las agencias en derecho.

1.2.- FUNDAMENTOS DE HECHO

En síntesis, relatan los hechos de la demanda, que los demandantes y la sociedad Mantenimiento Técnico Minero Ltda, suscribieron contratos de trabajo a término indefinidos así:

- ***Wilson Camacho Duarte**, para el cargo de auxiliar del 08 de julio del 2011 al 20 de diciembre del 2011, cuando fue despedido sin justa causa.*
- ***Rodrigo Antonio Caicedo Rojas**, para ejercer el cargo de mecánico tornero, del 28 de octubre del 2008, hasta el 29 de junio del 2012, cuando fue despedido sin justa causa.*
- ***Walbert Enrique Valverde Ramos**, para el cargo de Tornero, desde el 27 de abril del 2009 al 27 de agosto del 2012, cuando fue despedido sin justa causa. Y,*
- ***Elkin Yepes Chaves**, para desempeñar el cargo de Técnico Mecánico, del 14 de abril del 2010 al 18 de abril del 2012, cuando fue despedido sin justa causa.*

A la fecha de los despidos, los demandantes hacían parte de la organización sindical SINTRAIME, la cual, mediante escrito recibido el 24 de octubre del 2011, le presentaron un pliego de peticiones al representante legal de la sociedad Mantenimiento Técnico Minero SAS.

Mediante acta del 07 de enero del 2012, se dio por terminada la etapa de arreglo directo sin que se llegara a ningún acuerdo entre las partes.

El conflicto colectivo de trabajo, terminó con la firma de la convención colectiva de trabajo firmada y depositada ante el Ministerio del Trabajo, el 27 de noviembre del 2012.

Finalmente manifiestas los demandantes que fueron despedidos por la empresa demandada, encontrándose amparados por la garantía del fuero circunstancial debido a la negociación colectiva suscitada entre la organización sindical SINTRAIME y quien fuere su empleadora.

1.3.- LA ACTUACIÓN

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida mediante auto del 15 de julio del 2013 (fl 49), y una vez efectuada la notificación del auto admisorio, la demandada contestó en el término legal para ello.

En su respuesta Mantenimiento Técnico Minero Ltda, aceptó los contratos de trabajo, a término fijo y no indefinido como lo indican los demandantes, y que la terminación de los mismos no fue por despido sino por expiración del plazo fijo pactado con cada uno de ellos.

Aduce además la sociedad demandada, que el reintegro solicitado por los demandantes no es viable, toda vez que no ha vulnerado el derecho de asociación sindical y no causó despidos por razón de la vinculación de los trabajadores al sindicato, sino que los contratos terminaron por expiración del plazo fijo pactado.

En su defensa la demandada propuso las excepciones de mérito que denominó: "Falta de causa para pedir", "cobro de lo no debido", "prescripción", "pago total de la obligación", "buena fe" e "inexistencia de causa para solicitar el reintegro".

1.4.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

Después de historiar el proceso, hacer un recuento normativo y valorar las pruebas aportadas al mismo, la juez de primera instancia declaró probadas las excepciones de falta de causa para pedir, cobro de lo no debido, pago total de la obligación, buena fe e inexistencia de causa para solicitar el reintegro, argumentando en síntesis que si bien se acreditó que el inicio de un conflicto colectivo de trabajo con la presentación del pliego de peticiones del 24 de octubre del 2011, no que el mismo haya terminado con la firma de una convención colectiva o un laudo arbitral en firme, sino que por el contrario, con el acta del 07 de enero del 2012, se demostró el cierre de la etapa de arreglo directo, y además que los contratos terminaron por expiración del plazo fijo pactado y no por despido.

Finalmente declaró no probada la excepción de prescripción al haberse presentado la demanda dentro del término legal estipulado para ello.

Por estar en desacuerdo con esa decisión la parte demandante presentó recurso de apelación contra la providencia.

1.5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACION

En la sustentación del recurso de apelación, la parte demandante, manifestó que contrario a lo manifestado por la juez, en el plenario se acredito que el conflicto colectivo de trabajo, terminó el 27 de noviembre del 2012, cuando se depositó la convención colectiva de trabajo en las oficinas del Ministerio del Trabajo, por lo que al momento de terminárseles el contrato de trabajo a los demandantes, estos gozaban del fuero circunstancial, en tanto que estaban vinculados a través de contratos de trabajo a término indefinido. Razones estas por la que los demandantes solicitaron la revocatoria integra de la sentencia acusada.

II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello aunado a lo anterior, obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, dado que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

De acuerdo con los antecedentes planteados, el problema jurídico puesto a consideración de esta Sala, se contrae a determinar si fue acertada o no la decisión de la juez de primera instancia de declarar probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada, en el entendido que los demandantes al momento de terminárseles el contrato de trabajo no estaban amparados por el fuero sindical circunstancial referido en la demanda, entonces no es procedente el reintegro.

Ese problema jurídico será resuelto declarando acertada la decisión de la juez de primer grado, de no acceder a los reintegros de los demandantes, toda vez que comprobado está que fueron contratados mediante contrato a término fijo, y esos nexos terminaron por vencimiento del plazo pactado y no por despido, por lo que mal se puede predicar que la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical, se hubiere extendido más allá del vencimiento del plazo convenido.

Como es bien sabido, un conflicto colectivo de trabajo, nace a la vida jurídica con la presentación del pliego de peticiones, ya sea por la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, así como que el mismo genera consecuencias inmediatas tales como el inicio de la etapa de arreglo directo y el nacimiento de figuras que propenden por la protección del derecho de asociación sindical y la estabilidad en el empleo, verbigracia, el fuero circunstancial (ver sentencias CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 33677 y CSJ SL229-2019).

Así mismo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sostenido que el conflicto colectivo de trabajo termina de manera normal con la suscripción de la respectiva convención colectiva de trabajo o con la ejecutoria del laudo arbitral, en virtud de lo establecido en el artículo 461 del CST, o bien de forma anormal, porque las partes no cumplen con sus deberes legales tendientes a que la negociación colectiva siga sus cauces regulares, de manera que abandonan la controversia. Así lo adoctrinó esa al ata corporación, en la sentencia CSJ SL, 16 mar 2005, rad. 23843, en la que enseñó:

> *"[…] 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 acudirse 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 irremediablemente 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 solo 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".

Por su parte, la figura del fuero circunstancial se encuentra contenida en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, que establece que: "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".* ***(En negrilla y subrayado por esta Sala).***

De la lectura de esa norma sustantiva, se extrae que el fuero circunstancial limita la facultad del empleador para despedir al trabajador, más no crea la obligación de renovar un contrato de trabajo en el que previamente se acordó entre las partes un término de duración, una fecha de expiración, y naturalmente que la no renovación de un contrato de trabajo no tiene la misma connotación de un despido, Sobre el particular se ha pronunciado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 34142 de fecha marzo 25 de 2009 con ponencia del magistrado Camilo Tarquino, en la que en lo pertinente se dispuso:

*"****En tratándose de contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical, no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, pues si lo que prohíbe el legislador es el despido, tal supuesto fáctico no se transgrede, cuando la terminación del contrato se produce por uno de los modos establecidos legalmente, como sucede con el fenecimiento de la relación laboral por***

> ***cumplirse el plazo que, por consenso, acordaron las partes.*** *En efecto, todas las garantías que se derivan del fuero sindical, deben ser acatadas y respetadas por los empleadores durante el término de vigencia del contrato, cuando de nexos contractuales por periodo fijo se trate. De ahí, que no se requiera autorización judicial para dar por terminado un nexo contractual laboral a término fijo,* ***en el evento de ostentar el trabajador la garantía que se deriva del fuero sindical. En las condiciones que anteceden, el empleador no está obligado a renovar el contrato de trabajo con plazo determinado, respecto de los trabajadores aforados, cuando previamente y dentro de los términos previstos en la ley, ha informado de su intención de no prorrogarlo, sin que esa circunstancia implique violación alguna al derecho de negociación colectiva****".*

Teniendo en cuenta el anterior marco normativo y jurisprudencia, y aterrizando al caso particular, encuentra la sala que conforme a los contratos que obran en el plenario en los folios 68, 75, 78 y 81, los demandantes Walbert Enrique Valverde Ramos, Wilson Camacho Duarte, Elkin Yepes Chávez y Rodrigo Caicedo Rojas, suscribieron con la sociedad Mantenimiento Técnico Minero Ltda, unos contratos de trabajo a término fijo, así:

Walbert Enrique Valverde Ramos: *contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por 10 meses, para desempeñarse como electricista, cuya fecha inicial fue el 28 de abril del 2009, contrato que se prorrogó sucesivamente hasta el 27 de agosto del 2012 (fl 71), cuando la empleadora decidió no prorrogarlo mediante comunicación del 18 de julio del 2012 (fl 71).*

Wilson Camacho Duarte: *contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por 05 meses, para desempeñarse como auxiliar, cuya fecha inicial fue el 08 de julio del 2011, contrato que se prorrogó sucesivamente hasta el 07 de diciembre del 2011 (fl 73), cuando la empleadora decidió no prorrogarlo, mediante comunicación del 29 de octubre del 2011.*

Elkin Yepes Chávez: *contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por 03 meses, para desempeñarse como soldador, cuya fecha inicial fue el 14 de abril del 2009, contrato que se prorrogó sucesivamente hasta el 14 de abril del 2012 (fl 76), cuando la empleadora decidió no prorrogarlo, mediante comunicación del 12 de marzo del 2012 (fl 76).*

Rodrigo Caicedo Rojas: *contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por 11 meses, para desempeñarse como soldador, cuya fecha inicial fue el 29 de octubre del 2008, contrato que se prorrogó sucesivamente hasta el 29 de junio del 2012 (fl 79), cuando la empleadora decidió no prorrogarlo, mediante comunicación del 29 de mayo del 2012 (fl 79).*

De las anteriores pruebas documentales, encuentra la Sala que contrario a lo manifestado por los demandantes en el libelo introductorio, ellos, estuvieron vinculados como trabajadores de la sociedad Mantenimiento Técnico Minero Ltda, a través de contratos de trabajo a término fijo y no a término indefinido, por lo que si bien al momento en que la empresa decidió dar por terminado esos contratos de trabajo, por expiración del plazo fijo pactado (atribución que concede el literal c del numeral 1 del artículo 61 del CST, modificado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990), se encontraba vigente un conflicto colectivo de trabajo entre la empleadora de los demandantes y la organización sindical SINTRAIME, la cual inició el 24 de octubre del 2011 con la presentación del pliego de peticiones por parte del presidente de esa organización sindical al representante legal de la

demandada (fl 12), que terminó el 27 de noviembre del 2012, con la firma y depósito de la convención colectiva ante el Ministerio del Trabajo (fl 14 y 15), también es cierto que, como ya se dijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical, no se extiende más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, como quiera que lo que prohíbe el legislador es el despido de ese trabajador aforado, supuesto fáctico que no se transgrede, cuando la terminación del contrato se produce por uno de los modos establecidos legalmente, como sucede con el fenecimiento de la relación laboral por cumplirse el plazo que, por consenso, acordaron las partes.

En este orden de ideas, al comprobarse en este asunto, que Walbert Enrique Valverde Ramos, Wilson Camacho Duarte, Elkin Yepes Chávez y Rodrigo Caicedo Rojas, estaban vinculados como trabajadores de la sociedad Mantenimiento Técnico Minero Ltda, a través de unos contratos de trabajo a término fijo, por lo que en este caso, la única limitación o condición que impone la ley para que no se renueve el contrato, es que el trabajador no sea notificado de la no renovación del mismo con una anticipación de por lo menos 30 días (artículo 46 CST), carga que satisfizo la demandada conforme las pruebas documentales de folios 71,73,76 y 79, habiendo procedido así, no existía obligación para el empleador de renovar el contrato de trabajo de los demandantes.

En este punto, valido es precisar que si bien a folios 25 y 33, reposan certificaciones laborales suscritas por el asistente administrativo de la sociedad

Mantenimiento Técnico Minero Ltda, Adaulfo Cujia Rondon, en las que certifica que Rodrigo Caicedo Rojas y Walbert Valverde Ramos, se a esa empresa desde el 29 de octubre del 2008 y 17 de abril del 2009, a través de contratos de trabajo a término indefinido, lo cierto es que las certificaciones laborales no modifican la voluntad de las partes contratantes, plasmada en los contratos de trabajo, por lo que al haber convenido las partes un contrato de trabajo a término fijo, y al no probarse modificación a través de cláusulas adicionales u otros sí, prevalecerá la voluntad de las partes contenidas en los contratos individuales de trabajo a término fijo de folios 68 y 81.

En este orden de ideas, se confirmará la decisión de primera instancia acusada por la parte demandante, no por razones expuestas por la juez a quo, sino por las aquí anotadas.

Al no prosperar el recurso de apelación propuesto por los demandantes, estos deberán pagar las costas por esta instancia.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

Primero: *confirmar en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 02 de noviembre del 2016.*

Segundo: *Condénese a los demandantes a pagar las costas por esta instancia, inclúyase como agencias en derecho, la suma de $400.000, liquídense concertadamente en el juzgado de origen.*

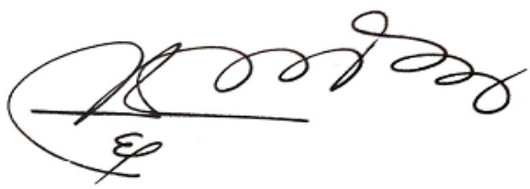
Tercero: *una vez ejecutoriada la presente sentencia, devuélvase el expediente al juzgado de origen.*

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la pandemia provocada por la enfermedad conocida como COVID-19

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

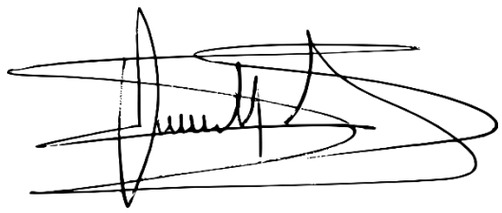
ALVARO LÓPEZ VALERA

Magistrado Ponente.



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUAREZ

Magistrado.



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado.