



Proyecto discutido y aprobado en sala virtual

Acta 158

Medellín, veinticuatro (24) de julio dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el grado jurisdiccional de consulta, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **JUAN DE DIOS CUESTA BEJARANO CONTRA G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA - HOY COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRASBANK LTDA.**

De acuerdo a lo dispuesto en el art. 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

Pretensiones:

Solicitó la parte demandante que se declare que el despido ocurrido el 17 de enero de 2017, fue unilateral y sin justa causa, por parte de su empleador, toda vez que para esa fecha se encontraba vigente un conflicto colectivo entre la empresa demandada y el Sindicato Único de Vigilantes de Colombia “Sinuivicol”.

En consecuencia, se condene a la empresa a reintegrar al actor al cargo que desempeñaba o uno en mejores condiciones y el pago de todos los salarios y prestaciones dejadas de percibir hasta el reintegro.

Hechos:

Por medio de contrato escrito de trabajo a término indefinido el señor Juan De Dios Cuesta Bejarano se vinculó a la empresa G4S CASH SOLUCIONES COLOMBIA LTDA –Sucursal Medellín, a partir del 12 de agosto de 2016, en el cargo de escolta motorizado.

Laboró para la Compañía demandada hasta el 17 de enero de 2017, fecha en la cual fue despedido de manera unilateral y sin justa causa, con el pago de la respectiva indemnización.

En la empresa demandada existe un sindicato denominado Sindicato Único de Vigilantes de Colombia “Sinuivicol”, al cual se encontraba afiliado el trabajador.

El 2 de marzo de 2016 el Sindicato “Sinuivicol”, en reunión de Asamblea General aprobó la presentación del pliego de peticiones a la empresa demandada, el cual fue entregado al Ministerio del Trabajo y al empleador, tendiente a mejorar las condiciones de los trabajadores.

El 17 de enero de 2017, fecha del despido del actor, el conflicto colectivo existente no se había solucionado, por tanto, se encontraba vigente y el demandante era socio de la organización sindical existente en la empresa y por ello directamente vinculado y comprometido con el conflicto colectivo en curso.

**Respuesta de G4S CASH SOLUCIONES COLOMBIA LTDA HOY
COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRASBANK LTDA.**

La empresa demandada manifestó que acepta el contrato de trabajo a término indefinido entre las partes y la fecha de terminación del mismo que fue el 17 de enero de 2017, de manera unilateral y con el respectivo pago de la indemnización correspondiente.

Sostiene que no es cierto que en la empresa funcione un sindicato como lo menciona el actor, además debe decirse que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, nunca se le comunicó que el trabajador se encontrara vinculado a ninguna organización sindical.

Es importante mencionar que el actor pretende confundir a la justicia presentado una comunicación con fecha del mismo día en que recibió la carta de despido, la cual nunca fue entregada a la empresa, baste ver que no cuenta con firma de recibido de la misma, y que deja ver una mala fe y falta de lealtad procesal.

Respecto del pliego de peticiones que se menciona, debe dejarse claro que este no cumplió con los mandatos legales establecidos, lo que lleva a que cuando se terminó el contrato, no se encontraba vigente ningún conflicto colectivo de trabajo, toda vez que, si bien se presentó un documento contentivo de aquel, no acreditó que cumpliera los requisitos exigidos.

Incluso vale señalar que frente al conflicto mencionado se pronunció el Ministerio de Trabajo por medio de la Resolución 10627 del 17 de marzo de 2017 decidió archivarlo, en razón a que consideró que no cumplía con los requisitos exigidos, al no ser aprobado en debida forma por la Asamblea General del Sindicato.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: Inexistencia de la obligación, falta de título y causa, enriquecimiento sin causa, buena fe, pago, mala fe del trabajador. prescripción y compensación.

Respuesta Sindicato

El Sindicato Único de Vigilantes de Colombia “Sinuivicol”. Manifestó que coadyuva con las pretensiones de la demanda.

Sentencia primera instancia:

El Juez Décimo Laboral del Circuito de Medellín en sentencia del **15 de marzo de 2023**, declaró probada la excepción denominada inexistencia de las obligaciones demandada y condenó en costas al demandante, tras considerar que el actor no se encontraba aforado para el momento del despido.

La decisión no fue recurrida y, por lo tanto, se conoce en el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador.

Alegatos de conclusión

Corrido el término de traslado establecido en la ley 2213 de junio de 2022. La parte demandada manifestó:

Tal como lo concluyó el a quo, el demandante no logró demostrar su afiliación al sindicato SINUVICOL, pues la carta de afiliación que aportó no tenía sello de recibido y el único declarante que podía dar cuenta de su afiliación, que era el señor Iván Cañola no recordaba en qué momento comunicó su afiliación al sindicato. Aún a modo de discusión, quedó plenamente acreditado que, para el 16 de enero del 2017, fecha en la que se dio por terminado el contrato de trabajo al demandante sin justa causa y con el correspondiente pago de la indemnización consagrada en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, no existía un conflicto colectivo vigente entre mi representada y SINUVICOL. La figura del fuero circunstancial, teniendo en cuenta la naturaleza de la protección que se predica, conlleva a que, las personas afiliadas al sindicato y fueren suscriptores del pliego de peticiones, votado de manera legal, en vigencia de ese conflicto colectivo, no sean despedidas con el fin de que, durante la negociación de ese pliego, no se disminuya de manera discriminatoria el número de los afiliados para votar eventualmente un tribunal de arbitramento o la huelga.

Para el caso en concreto, al momento de la terminación del contrato del demandante no existía conflicto colectivo, y en su momento la empresa le indicó al sindicato SINUVICOL que el pliego de peticiones presentado por dicha organización no cumplía con los requisitos de ley, en la medida que este no fue aprobado en debida forma por el quórum necesario que se requería para votar dicho pliego, incluso, este aspecto fue confirmado por el Ministerio del Trabajo mediante resolución 10627 del 17 de marzo de 2017 señalando que el pliego de peticiones no cumplía con los requisitos establecidos en el artículo 386 del código sustantivo del trabajo, en la medida que no se cumplía con el quórum necesario para votar y aprobar el pliego de peticiones.

Lo anterior, como quiera que, el límite impuesto a las organizaciones sindicales está dado por la Ley y los principios democráticos, de conformidad con lo establecido por el Artículo 39 de la Constitución Política, el cual señala que “el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos”. En este sentido, es claro que para la votación del pliego de peticiones del 2 de marzo del 2016 el sindicato SINUVICOL no cumplió con los requisitos establecidos por los Artículos, 376 y 386 del Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, al NO estar acreditado que el pliego de peticiones cumplía con los requisitos del artículo 386 del código sustantivo del trabajo y al estar acreditado que el

mismo ministerio del trabajo verificó que no se cumplía con dichos requisitos, es evidente que no existía ningún conflicto colectivo al momento en que la empresa le terminó el contrato al demandante y por lo tanto este no gozaba de fuero circunstancial. En atención a lo anterior, y teniendo en cuenta que se encuentran acreditados los fundamentos facticos y jurídicos que llevan al convencimiento de la inexistencia de fuero circunstancial en cabeza del demandante.

CONSIDERACIONES:

Problema Jurídico

El problema jurídico en esta segunda instancia, de conformidad con el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante será: Establecer si para el momento del despido del señor Juan De Dios Cuesta Bejarano se encontraba vigente un conflicto colectivo de trabajo entre la **COMPAÑIA G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA – HOY COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRASBANK LTDA. Y EL SINDICATO ÚNICO DE VIGILANTES DE COLOMBIA “SINUVICOL”**, y por lo tanto cobijado por la figura del fuero circunstancia, en caso afirmativo se establecerá sí el trabajador se encontraba afiliado a dicho sindicato y fue debidamente notificada la empresa.

Hechos Relevantes

Antes de resolver considera importante la Sala realizar las siguientes precisiones:

- El actor firmó un contrato a término indefinido con **G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA hoy COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRASBANK LTDA**, entre el 12 de agosto de 2016 y el 17 de enero de 2017, para desempeñarse en el cargo de escolta motorizado.
- La Compañía dio por terminado el contrato de trabajo el 17 de enero de 2017 de manera unilateral y sin justa causa y pagó al trabajador la respectiva indemnización.
- Aparece carta de comunicación al empleador sobre la afiliación al sindicato, sin embargo, no contiene firma ni sello de recibido.
- Por medio de la Resolución 10627 del 17 de marzo de 2017, el Ministerio decidió archivar el pliego, en razón a que consideró que no cumplía con los requisitos exigidos.

Para resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante procede la Sala a señalar que:

En los términos del artículo 167 del Código General del Proceso y el artículo 1757 del Código Civil, corresponde a las partes acreditar los supuestos de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

A su vez, el Artículo 60 del C. de P. del T y de la Seguridad Social establece:

“El Juez al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo”

Y el Artículo 61 del mismo estatuto procesal, reza:

“Libre formación del convencimiento. El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el Juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.”

De la existencia del conflicto colectivo de trabajo para la fecha de terminación del contrato.

Para resolver la Sala trae de presente el Convenio **154 de la OIT** sobre negociación Colectiva en su art. 2 que reza:

A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

El art. **25 del Decreto 2351 de 1975**, reglamentado por los Decretos 1373 de 1966 y 1469 de 1978 e integrados en el Decreto 1072 de 2015 señaló:

Protección en conflictos colectivos. 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.

Así mismo se hace importante mencionar cuales son las atribuciones exclusivas de la Asamblea General de un Sindicato según lo dispone el **art. 376 del CPT y SS** que dispone:

*Son de atribución exclusiva de la asamblea general los siguientes actos: La modificación de estatutos, la fusión con otros sindicatos; la afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas; la sustitución en propiedad de los directores que llegaren a faltar y la destitución de cualquier director; la expulsión de cualquier afiliado; la fijación de cuotas extraordinarias; la aprobación del presupuesto general; la determinación de la cuantía de la caución del tesorero; la asignación de los sueldos; la aprobación de todo gasto mayor de un equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto; **la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los {empleadores} a más tardar dos (2) meses después**; la designación de negociadores; la elección de conciliadores* y de árbitros; la votación de la huelga en los casos de la ley y la disolución o liquidación del sindicato. (negrilla de la Sala).*

A su paso el **art. 377** del mismo estatuto consagra:

El cumplimiento de la norma consignada en el artículo que antecede, así como el de las demás disposiciones legales o estatutarias que requieren un procedimiento especial o una mayoría determinada, se acredita con la copia de la parte pertinente del acta de la respectiva reunión.

El **art. 386** del estatuto laboral expresa: Quorum de la asamblea.

Ninguna asamblea general puede actuar válidamente sin el quórum estatutario, que no será inferior a la mitad más uno (1) de los afiliados; además, solamente se computarán los votos de los socios presentes.

Bien, como puede observarse de las normas transcritas se exigen unos requisitos de validez para la presentación de un pliego de peticiones como son:

- 1- Que sea adoptado por la Asamblea General del Sindicato.
- 2- La asamblea actué válidamente, con el quórum estatutario contenido en el art. 386 del estatuto laboral, es decir, la mitad más uno de los afiliados.
- 3- Se informe al empleador a más tardar dentro de los dos meses siguientes.
- 4- La acreditación de la aprobación del pliego con la respectiva acta expedida por el secretario del ente general.

Ahora bien, la Sala debe señalar que por medio de sentencia **C674 de 2008**, la Corte Constitucional estudió los art. 386 y 387 del estatuto laboral que fueron demandados por inconstitucionalidad y al respecto los declaró exequibles así:

En cuanto a los artículos 386 y 387 del Estatuto del Trabajo, según los cuales, la asamblea general del sindicato debe deliberar con un quórum que no podrá ser inferior a la mitad más uno de los afiliados, para lo cual sólo se computarán los votos de los socios presentes y, en caso de que esa regla resulte impracticable, se admite que los estatutos determinen otros sistemas que garanticen la representación de los afiliados en la asamblea.

Una manifestación directa y clara de la aplicación de los principios democráticos en el seno de las organizaciones privadas con relevancia social es la aplicación de la mayor participación de los afiliados en la toma de decisiones importantes para el futuro de la colectividad. Entonces, sólo si se diseñan instrumentos con estructura participativa que aseguren la representación adecuada de todos los miembros del sindicato, es posible predicar la democratización de las organizaciones sindicales. El escenario natural de la participación de los afiliados en el sindicato es la asamblea general y sólo si existe una mayoría real para la toma de decisiones es factible la representación efectiva y real de los intereses del gremio.

Por esas razones, a juicio de la Sala, la mayoría que representa la mitad más uno de los afiliados es la más adecuada para preservar los principios democráticos en el sindicato, con mayor razón si se tiene claro que el quórum deliberatorio es un requisito mínimo indispensable para el normal funcionamiento y organización de los sindicatos.

Entonces, la democracia se basa, como regla de más usual identificación, en la adopción de decisiones mediante el sistema de mayorías y la aplicación más adecuada de esa regla es la mayoría absoluta de los afiliados, tal y como lo prevé la norma acusada; por lo que es evidente que ésta no sólo no contradice la Constitución, sino que la desarrolla....

Por todo lo expuesto, la Sala concluye que no prospera el cargo formulado por los actores y, por lo tanto, debe declarar la exequibilidad de los artículos 386 y 387 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dicho quórum también ha sido aceptado por la Corte Suprema de justicia como por ejemplo en sentencia SL16887 de 2016.

Del caso concreto:

En el caso del actor de la prueba allegada se observa carta del 2 de marzo de 2016 dirigida al Ministerios de Trabajo que contiene el pliego de peticiones presentado por el Sindicato “Sinulvicol” a la empresa demandada y el cual fue aprobado en Asamblea de Socios el 1 de marzo de 2016 y en la respectiva acta se dejó constancia que el secretario llamó a lista y respondieron 115 de 195 afiliados al sindicato de la Sucursal Medellín y de éstos “19 se beneficiarían del pliego de peticiones a presentar a la empresa de trasporte de valores”, constatando que había quorum reglamentario para tomar decisiones.

Ahora bien, en el punto tercero del acta se deja constancia que la Junta Directiva del Sindicato presenta el pliego de peticiones y se da lectura de éste poniéndose en conocimiento de los asistentes y se señaló “este pliego de peticiones fue aprobado por unanimidad por los 15 trabajadores de los 19 que se beneficiarían del pliego por ser trabajadores de la empresa G4S Cash Solucions Ltda”

Así mismo en el archivo 01 pagina 32 a 37, se reporta la asistencia a una Asamblea General de Socios de “Sinuvicol”, el 1 de marzo de 2016 en la que se reúne un número de 115 trabajadores, sin embargo, si bien es cierto, que el Sindicato dio cuenta de un número suficiente de afiliados a la asamblea del 1 de marzo de 2016, con el fin de obtener el quorum deliberatorio, esto por sí solo no acredita la aprobación del pliego de peticiones por la mitad más uno de sus afiliados, como lo ordenan los art. 386 y 387 del CST, es decir, lo que implica la posibilidad de actuar válidamente, pero no contiene por sí misma la aprobación automática de los puntos delimitados en el orden del día, que deben alcanzar aprobación de la mitad más uno de los afiliados.

En el acta se dejó consignado expresamente que el texto del pliego fue aprobado por 15 de los 19 trabajadores de la empresa denominada G4S Cash Soluciones, quienes serían los beneficiarios de dicho pliego de peticiones, pero es claro que este número de trabajadores no alcanza el quorum establecido por la ley, toda vez que ese número de 19 trabajadores no es mayoría del sindicato del que hacen parte, no siendo suficiente ni para constituir un sindicato en los términos del art. 359 del CST.

Es importante mencionar, aunque la Sala no desconoce lo que señaló la Corte en la Sentencia SL937 de 2022, referente a que los actos administrativos del Ministerio no atan al juez, donde al respecto se señaló: *“Los actos administrativos del Ministerio del Trabajo no atan al juez al momento de definir la existencia de un conflicto colectivo y las repercusiones que de ello derivan, máxime si se advierte que el pronunciamiento es antijurídico, por lo que no debe solo allanarse a él, sino dar la respuesta jurídica que esté acorde con las leyes sociales, atendiendo las circunstancias objetivas acreditadas y demás aspectos relevantes, con énfasis en no desconocer las garantías de sindicación y negociación colectiva...”,* que frente al conflicto mencionado se pronunció el Ministerio de Trabajo por medio de la Resolución 10627 del 17 de marzo de 2017, en el cual decidió archivarlo, en razón a que consideró que no cumplía con los requisitos exigidos, al no ser aprobado en debida forma por la Asamblea General del

Sindicato y que por tanto, la empresa no estaba en la obligación de sentarse a negociar el pliego, lo que se corroboró en el proceso de la referencia.

Las consideraciones anteriores llevan a que en efecto el pliego de peticiones no cumplía con los requisitos de ley, por tanto, no podía entenderse que se había comenzado un conflicto con la empresa demandada ni menos que estuviera vigente para el momento en que dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa y con el pago de la respectiva indemnización, de donde deviene que el trabajador no se encontraba cobijado por la garantía de fuero circunstancial.

Lo anterior sería suficiente para despachar desfavorablemente las suplicas de la demanda, sin embargo, debe decirse, que en gracia de discusión tampoco saldrían avante las pretensiones de la demanda, en razón a que el trabajador no probó que para el momento del despido su empleador conociera que se encontraba inscrito al sindicato, como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia en sus diferentes pronunciamientos ejemplo en la sentencia SL 2170 de 2022.

De otra parte, en cuanto a la aplicación de dicha figura uno de los presupuestos para ser beneficiario del amparo por fuero circunstancial previsto en el artículo 25 del Decreto 2351/65, es que el empleador haya tenido conocimiento de la afiliación del trabajador al sindicato que presenta el pliego de peticiones, como se ha sostenido por parte de esta Sala en la CSJ SL12995-2017, que reiteró la CSJ SL, 10 de jul. 2012, rad. 39453, SL2834-2021.

Para el caso encuentra la Sala que la carta de comunicación aportada al proceso con el escrito de demanda, no da cuenta que en efecto se haya comunicado al empleador, ello porque no cuenta con sello y firma de recibido de la parte empleadora y aunque uno de los testigos manifestó que había llevado la comunicación, también señaló que no recordaba cuándo lo hizo, lo que no permite establecer que para el momento del despido en efecto el empleador conociera de la afiliación al sindicato, ello además en concordancia con el otro testigo que expresó que la empresa siempre recibía y firmaba las comunicaciones.

Por lo tanto, se considera que debe **Confirmarse la** sentencia en venida en consulta en su integridad.

Costas

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, resuelve:

RESUELVE

CONFIRMAR la sentencia de primera instancia dictada por el Juez Décimo Laboral del Circuito de Medellín, el día **15 de marzo 2023**, proferida en el proceso promovido por el señor **JUAN DE DIOS CUESTA BEJARANO CONTRA G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA hoy COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRASBANK LTDA**, de acuerdo a las consideraciones de la parte motiva.

Sin costas en esta instancia.

Se notifica lo resuelto en **EDICTO** y se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen.

Magistrados,


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ


ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ



ECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

| | |
|---------------------------|---|
| PROCESO | Ordinario |
| DEMANDANTE | Juan De Dios Cuesto Bejarano |
| DEMANDADO | G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA hoy G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA hoy COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRASBANK LTDA |
| RADICADO | 05001-31-05-010-2017-00209-01 |
| DECISIÓN | Confirma sentencia |
| MAGISTRADO PONENTE | Carmen Helena Castaño Cardona |

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN
Fijado del 28 de julio 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN
Se desfija el 28 de julio a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO