



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Juan Camilo Rodríguez Castañeda
DEMANDADO	Fundación Pascual Bravo
RADICADO	05 001 31 05 012 2018 00235 01
TEMA	Reintegro por fuero circunstancial
DECISIÓN	Confirma sentencia

Medellín, veinituno (21) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha anunciada, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín procede a desatar el recurso de apelación presentado por la parte demandada en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adopta el proyecto presentado por el magistrado ponente, que se traduce en la siguiente sentencia.

Pretensiones

Solicitó el demandante se dispusiera su reintegro al cargo que venía ejerciendo, en virtud del contrato a término indefinido que había suscrito con la Fundación Pascual Bravo, debido a que fue despedido sin justa causa mientras se encontraba amparado por fuero circunstancial.

En consecuencia, que se ordenara el pago de salarios y prestaciones desde el momento de la desvinculación y hasta tanto se reiniciara la vinculación, sin solución de continuidad.

Hechos

Relató que empezó a laborar el 13 de mayo de 2005 como operador operativo de buses articulados y padrones de las líneas 1 y 2 de bus del sistema Metro de Medellín, hasta que fue despedido sin justa causa el

13 de enero de 2018; momento para el cual se encontraba afiliado al Sindicato Nacional de Industria de los Trabajadores de Servicios del Transporte y Conexo (SINTRASERTRA).

Agregó que la citada organización sindical inició conflicto colectivo de trabajo el 27 de junio de 2017, al presentar pliego de peticiones a la demandada, el cual se encontraba vigente para el momento en que finaliza su contrato de trabajo, puesto que inclusive el 9 de marzo de 2018 el Ministerio de Trabajo certificó que se había presentado solicitud de convocatoria de tribunal de arbitramento, para que lo estudiara y decidiera.

Informó que SINTRASERTRA y la Fundación Pascual Bravo suscribieron acta de finalización de la etapa de arreglo directo el 31 de julio de 2017, y que en razón a ello el 14 de agosto del mismo año se elevó la solicitud para la conformación de cuerpo colegiado encargado de dirimir el asunto a través de un laudo.

Advirtió que al momento de cesar la relación no había recibido llamados de atención, a lo que agregó que, tras su afiliación a la agremiación de trabajadores, fue objeto de presión y persecución, al punto de finalizar el nexo en forma abrupta, con desconocimiento del fuero circunstancial que lo cobijaba.

Contestación

El apoderado judicial de la accionada sostuvo que era cierta la fecha en que el actor se vinculó laboralmente; el cargo desempeñado; el despido sin justa causa; así como la condición de afiliado a SINTRASERTRA para el momento en que finaliza la relación; y la existencia de un conflicto colectivo.

En cuanto a los demás supuestos, manifestó que no eran ciertos o no correspondían a verdaderos hechos, luego de lo cual propuso las excepciones de mérito que denominó inexistencia de la causa invocada, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones y buena fe.

Sentencia de primera instancia

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, el 13 de mayo de 2022, declaró que Juan Camilo Rodríguez Castañeda para el momento en que fue despedido, el 13 de enero de 2018, gozaba de fuero circunstancial, por lo que, en consecuencia, condenó a la demandada a su reintegro al cargo que venía desempeñando o a otro de igual categoría, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social integral.

Para adoptar tal decisión, consideró como problema jurídico a abordar, entrar a determinar si el actor, para el momento en que fue desvinculado sin argüir una justa causa, gozaba de fuero circunstancial, como beneficio previsto por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

En este contexto, expuso que la citada prerrogativa impide a los patronos despedir a los trabajadores sin justa causa, cuando quiera que medie un conflicto laboral surgido de una negociación colectiva de trabajo.

Para resolver, tuvo presente que el accionante se había afiliado a la organización sindical SINTRASERTRA el 21 de abril de 2017 y que lo estaba para el momento del despido. También advirtió que luego de agotada la etapa de arreglo directo, se había solicitado la conformación de tribunal de arbitramento ante el Ministerio del Trabajo, a partir de lo cual se había proferido laudo arbitral que fue objeto de recurso de anulación, decidido mediante sentencia CSJ SL4827-2020.

En este orden de ideas, concluyó que el actor hacía parte de un sindicato con el cual existía un conflicto colectivo para el momento en que finalizó su contrato de trabajo sin justificante, por lo que dispuso el reintegro, con el consecuente pago de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social integral.

Apelación

La *parte demandada* presentó recurso de alzada en el que manifestó que si bien es cierto aparecen radicados oficios por la organización

sindical ante el Ministerio de Trabajo el 13 y 15 de agosto de 2017 solicitando el tribunal de arbitramento (de lo cual manifiestan dudas en torno a la legalidad y por ello adelantan actuaciones judiciales y administrativas sin respuesta en ese momento).

Expuso que el actuar se dio de buena fe, debido a que para el momento en que se presentó la desvinculación del demandante, no se les había puesto en conocimiento de la petición efectuada a la entidad gubernamental, lo que constituyó el motivo para no invocar una justa causa para finalizar el contrato, y, por el contrario, proceder con el pago de una indemnización.

De esta manera, puntualizó que se les había certificado que no estaban dados los supuestos para que se hubiera generado el fuero circunstancial, lo cual solo conoció a partir de la acción de tutela que en su momento interpuso el Sr. Juan Camilo.

En consecuencia, buscó la revocatoria de la decisión de primer grado, para que en su lugar se estableciera que el demandante no gozaba de fuero circunstancial.

Alegatos

Vencido el término para la presentación de alegaciones, se verificó la presentación de escrito por ambas partes, en donde expresaron lo siguiente:

La *parte actora* señaló que debía ser confirmada la decisión de primera instancia, en la medida que para el momento en que finalizó el contrato de trabajo por decisión unilateral y sin justa causa del empleador, se estaba ante un conflicto colectivo de trabajo, y por tanto el trabajador gozaba de fuero circunstancial, lo cual sustentó en la actuación oportuna de la organización sindical, quien solicitó la convocatoria de tribunal de arbitramento ante el Ministerio de Trabajo el 15 de agosto de 2017.

Por su parte, la demandada sostuvo que se ratificaban en lo expuesto al presentar el recurso de apelación, por cuanto no había trasgredido

derecho alguno ni del actor ni del sindicato, a pesar de lo cual de lo cual se desestimó o restó valor a los medios de prueba presentados, por parte de la juez de primera instancia.

En este sentido expuso que, para el momento del despido del actor, se contaba con la certeza de que no contaba con protección foral, de cara a la respuesta brindada por el Ministerio del Trabajo, debido a que daba a entender que el conflicto colectivo había terminado, máxime cuando éste no es indefinido en el tiempo, dado que tiene términos y etapas que deben agotarse.

Agregó que la motivación para finalizar el vínculo laboral estuvo dada por el bajo rendimiento del trabajador, sumado a conductas que originaron procesos disciplinarios, donde la falta de inmediatez en el despido estuvo dada por la necesidad de tener certeza que no existiera aun el conflicto colectivo.

Adicionalmente puntualizó que se evidenciaba en todos los medios probatorios, que la solicitud no se hizo de manera oportuna por parte de la organización sindical, y que al hacerlo se observaban varias incongruencias que generaron otras actuaciones de parte de la Fundación ante el mismo ministerio y entidades de control, buscando transparencia en las actuaciones surtidas ante la cartera del trabajo.

Finalmente, hizo referencia al abuso del derecho por parte del actor, además de los principios de la confianza legítima y la buena fe, con el ánimo de que la decisión de primer grado fuese revocada y se absolviera de toda responsabilidad.

CONSIDERACIONES

Se revisará la sentencia de primer grado en los específicos aspectos planteados en la apelación presentada por la parte accionada. Así, el problema jurídico que debe resolver la sala radica en determinar si el actor gozaba de fuero circunstancial para el momento en que término su relación laboral con la recurrente.

A efectos de resolver en torno a la inconformidad que plantea quien apela, se comenzara por explicar la figura del fuero circunstancial, y la importancia que representa cuando de proteger el derecho a la negociación colectiva se trata.

Para el efecto se tiene que la fuente legal del fuero circunstancial se encuentra en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 10.º del D. 1373 de 1966, norma esta última retomada por el precepto 36 del Decreto 1469 de 1978, que rezan:

ARTICULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

ARTICULO 10 y 36. La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, 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.

De cara a las disposiciones normativas previamente resaltadas, se tiene que el fuero circunstancial es un beneficio con que cuentan trabajadores sindicalizados o no, para no ser despedidos sin justa causa, entre la fecha de presentación de pliego de peticiones y la finalización de la negociación colectiva.

La protección a que se hace referencia es de suma importancia para garantizar el derecho de libertad sindical y particularmente la negociación colectiva, pues evita que quienes presentan pliego de peticiones sean despedidos, que se podría constituir en un mecanismo al cual podría recurrir un empleador para restar fuerza en la mesa de negociación a la contraparte.

Frente al fuero circunstancial, se destaca lo expresado por la Corte Suprema en sentencia CSJ SL3344-2020:

Desde un punto de vista teleológico, el fuero circunstancial es la garantía de que gozan los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados a no ser despedidos con ocasión de un procedimiento de negociación colectiva. Su finalidad es la protección de los trabajadores frente a represalias antinsindicales orientadas a lesionar el derecho a

la negociación colectiva en el ámbito empresarial. De esta forma, el fuero circunstancial es una medida legal encaminada a hacer real el principio derivado del Convenio n.º 98, según el cual ninguna persona debe ser objeto de discriminación o perjudicada «en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales» (art. 1.º).

Con fundamento en lo anterior, esta Corporación ha sostenido que el fuero circunstancial es esencial para la protección del derecho de sindicación y la libertad sindical, en la medida que «evita que los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, le permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias» (CSJ SL3317-2019).

En definitiva, el fuero circunstancial busca disuadir al empresario de adoptar represalias contra los trabajadores inmersos en un procedimiento de negociación colectiva, a la vez que garantiza a estos su derecho a la negociación voluntaria, libre y emancipada del temor a la pérdida del empleo.

En cuanto a los trabajadores que se benefician de este fuero, el periodo en que opera la protección, su campo de acción y el trámite, entre otros aspectos fundamentales, se encuentra providencia dictada por misma alta corporación, como es la CSJ SL, 2 oct. 2007, rad. 29822, donde se expresó:

2º) A quiénes cobija.

Fuero Circunstancial: a “los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones” que comprende a los “afiliados al sindicato o a los no sindicalizados”. Luego, es patente que esta garantía foral también protege a los trabajadores no sindicalizados que presenten un pliego de peticiones tendientes a la firma de un pacto colectivo. Se impone recordar lo que la Corte en sentencia de 11 de mayo de 2006, radicado 26726, razonó en el sentido de que están excluidos de este fuero los trabajadores que desempeñen cargos de alta dirección o jerarquía dentro de la empresa, con capacidad de compromiso y de representación, dado que no pueden “pretender estar acogido por el pliego de peticiones que la organización sindical presentó, en tanto los intereses empresariales, de los cuales en su calidad de alto directivo lo comprometían, estaban en contraposición con los suyos propios, lo que resulta inadmisibile”.

(...)

3º) Periodo en que opera la protección.

Fuero Circunstancial: desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador 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 pertinente o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto colectivo.

(...)

4º) Para qué los ampara.

Fuero Circunstancial: Para no ser despedidos sin justa causa, desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador 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 pertinente, o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto colectivo. En el evento en que el empleador considere que un trabajador incurrió en una de justa causa, no es imperativo que acuda previamente ante el juez del trabajo para solicitar el permiso para terminar el contrato de trabajo, la justeza o no se determina posteriormente al fenecimiento de la relación laboral. (...)

5º) Trámite procesal.

Fuero Circunstancial: Por no consagrar la ley un trámite especial, el asunto se surte a través de un proceso ordinario de primera instancia.

Finalmente, con relación al tiempo de duración de la protección, se destaca lo indicado en proveído CSJ SL2139-202, donde se sostuvo:

Sobre el tema, la Sala tiene adoctrinado desde la sentencia CSJ SL, 16 mar. 2005, rad. 23843, que el fuero circunstancial o protección foral para que un trabajador no pueda ser despedido sin justa causa comprobada durante el lapso que dure la negociación colectiva, no es indefinido, por cuanto este se mantiene únicamente hasta que termine el conflicto, es decir, subsiste durante los términos legales de las etapas establecidas para su arreglo; situación de la que se deriva que dicha protección puede así mismo culminar cuando quiera que concurren eventos en los que no sea posible ponerle fin de forma normal, por cuanto no existe por parte de quienes lo promueven el interés suficiente de concluirlo, luego de que no sea posible lograr el acuerdo con el empleador en la etapa de arreglo directo, ya sea insistiendo en la composición amigable del diferendo o adelantando las demás etapas para su cabal solución, es decir, la declaratoria de huelga que sea legalmente posible o la constitución de un tribunal de arbitramento.

Criterio que es precisado en la providencia que fue bien traída al caso por el Tribunal, CSJ SL, jun. 5 2012, rad. 42225, así como en las sentencias CSJ SL6732-2015, CSJ SL10066-2016, CSJ SL16788-2017, CSJ SL4142-2019, CSJ SL3429-2020, CSJ SL4106-2020; en el sentido de que pueden existir eventos en que sea dable justificar la prolongación del conflicto, según la etapa que se trate, siempre que la situación fáctica de cada caso, resulte o no razonable y prudente respecto al tiempo que supere el previsto por el ordenamiento jurídico para finiquitar la negociación colectiva; lo que se traduce en que no en todos los casos el simple paso del tiempo que haga superar los plazos estipulados por la ley para la resolución de la contienda, implica necesariamente que se predique el fenecimiento del conflicto, para sostener que la protección foral se extinguió, por cuanto puede suceder que existan razones válidas que permitan su solución a futuro por alguno de los mecanismos permitidos por el ordenamiento jurídico.

Conviene recordar, que el conflicto colectivo trae consigo obligaciones recíprocas a sus actores; para el empleador el dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir los representantes del sindicato o grupo de trabajadores en los plazos estipulados por el artículo 433 del CST, y a los trabajadores y sindicato, por ser los titulares directos de las prebendas de mejora de sus condiciones de trabajo, demanda ejercer de manera activa realizar todas las gestiones administrativas descritas en el artículo 433, numeral 2.º del mismo estatuto y las judiciales que estén a su alcance con el fin de dar inicio a las conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación.

Precisado lo anterior, es del caso pasar a estudiar el caso concreto, a efectos de verificar si se dan o no los presupuestos para que el Sr. Juan Camilo sea merecedor del fuero circunstancial y si gozaba de este beneficio para el momento en que finalizó su contrato de trabajo, por decisión unilateral y sin justa causa del empleador.

Para tales efectos, si se mira la prueba recaudada, es dable resaltar lo siguiente:

- i) Conforme contrato individual de trabajo consta que el actor se vinculó con la Fundación Pascual Bravo el 13 de mayo de 2015, a efectos de desempeñarse como operario de buses articulados y padrones de la línea 1 y 3 de buses del Sistema Metro (f.^{os} 18 a 25 expediente digital).
- ii) Según certificación expedida por el sindicato SINTRASERTRA, el demandante era miembro de él para el momento en que fue desvinculado y desde el 21 de abril de 2017 (f.° 28 expediente digital).
- iii) De cara a la prueba que reposa en el cartulario, la citada organización comunicó al Ministerio del Trabajo, la presentación de pliego de peticiones, el inicio de la negociación colectiva que adelantaba con la demandada, así como el acta final de la etapa de arreglo directo y de la asamblea extraordinaria realizada el 13 de agosto de 2017, en donde no se obtuvieron los votos necesarios para acudir a la huelga y se determinó que se acudiría a un tribunal de arbitramento. (f.^{os} 30 a 73 expediente digital). Es de destacar que aun cuando dentro de los documentos que acompañan la demanda, obra uno donde se solicita convocatoria tribunal de arbitramento, el mismo adolece de constancia de recepción por el destinatario, pero ésta evidencia sí figura al interior de la información brindada por el Ministerio citado.
- iv) Asimismo, se encuentra que la citada cartera ministerial certificó el 9 de marzo de 2018, que se había presentado solicitud de convocatoria de un tribunal de arbitramento (f.° 77 expediente digital), pese a lo cual, para el mes de diciembre

de 2017, había indicado lo contrario tanto a nivel nacional como territorial (f.os 139 y 142 expediente digital).

- v) Ahora, si se mira la Resolución n.º 0071 del 15 de enero de 2020, mediante la cual el Ministerio del Trabajo realiza la convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio en la Fundación Pascual Bravo (f.os 322 a 325 expediente digital), expresamente consta que *«de conformidad con el acta de asamblea general de afiliados celebrada el día 13 de agosto de 2017, los trabajadores afiliados a la organización sindical denominada SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE TRANSPORTE Y CONEXOS “SINTRASERTRA”, de primer grado y de industria, decidieron someter el diferendo laboral a tribunal de arbitramento»,* pero a renglón seguido se expone que *«el presidente de la organización sindical denominada SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE TRANSPORTE Y CONEXOS “SINTRASERTRA”, con radicado número 11EE2018331000000010472 del 27 de febrero de 2018, allego ante este Ministerio la solicitud de convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio para que se dirima el conflicto colectivo de trabajo existente con la FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO».*
- vi) Obra además en el plenario, respuesta dada por el Ministerio de Trabajo al Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, en donde informa que *«la organización sindical SINTRASERTRA solicitó la convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente en la FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO, mediante oficio con número 11EE2018331000000010472 del 27 de febrero de 2018».*
- vii) Se encuentra también comunicación dirigida por el director territorial del Ministerio al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relacionales Laborales, donde informa lo siguiente:

Remito a su Despacho el radicado 11478 del 15 de agosto de 2017 que contiene Acta de Asamblea Extraordinaria del SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE LOS

TRABAJADORES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE Y CONEXOS – SINTRASERTA, relacionada con el Acta de Asamblea en el cual votan Tribunal de Arbitramento, constante de 22 folios útiles. Se remite también original del radicado 11473 del 15 de agosto de 2017 en el cual solicitan al Ministerio de Trabajo Tribunal de Arbitramento para el conflicto entre el SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE Y CONEXOS – SINTRASERTA y la Empresa FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO, constante de 3 folios útiles.

A partir de la información que es posible recaudar, se encuentra que realmente el demandante hacía parte de la organización SINTRASERTRA para el momento en que fue despedido, sin que se hubiere invocado una justa causa, lo que en principio lo haría merecedor de la protección foral que invoca, entre tanto estuviere latente un conflicto colectivo con su empleador.

Ahora, la prueba enseña que se presentó el pliego de peticiones, que llevó a que se adelantara la etapa de arreglo directo hasta el cese infructuoso de esta fase el 31 de julio de 2017, para posteriormente, dentro de asamblea extraordinaria celebrada por el sindicato el 13 de agosto de 2017, no lograr la votación suficiente para acudir a la huelga, y decantarse por el tribunal de arbitramento, algo que fue comunicado al Ministerio del Trabajo, realmente, el 15 de agosto de ese mismo año. En torno a este aspecto, que resulta crucial y definitivo de cara a la decisión que debe adoptarse, se encuentra que el material probatorio pone en evidencia que en forma oportuna el sindicato comunicó la decisión de la asamblea extraordinaria, donde se conducía la constitución de tribunal de arbitramento, con destino al Ministerio del Trabajo, pero lo más importante, a esta misma dependencia presentó la petición tendiente a que se constituyera dicho cuerpo colegiado, lo cual se dio, como se dijo antes, en agosto de 2017, es decir, oportunamente, conforme lo dispuesto por el precepto 444 del CST.

Lo que se puede establecer, al analizar en conjunto la prueba, bajo los elementos propios de la sana crítica (artículo 61 del CPTSS), es que a dicha petición no se le dio el trámite correspondiente en el ámbito

territorial, por el contrario, queda archivada, hasta que en febrero de 2018 se da la remisión a la Coordinación Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales, quien toma ese momento como el propio de la petición, y por ello es que en el acto administrativo que ordena la convocatoria del tribunal, consta esa fecha como el instante de la petición, aun cuando se había radicado meses atrás, como lo hace constar el documento suscrito por Nicolás del Valle, en calidad de director territorial.

Quiere decir lo anterior, que, si se presentó un actuar poco diligente, no fue a instancia del sindicato, sino del Ministerio, por lo que no está llamado a soportar esta carga el demandante, a quien debe garantizársele el fuero circunstancial, debido a que realmente no encuentra cabida la figura del decaimiento del conflicto colectivo.

Y es que, si se analiza la actuación del sindicato, a todas luces no se muestra como negligente o desinteresada en cuanto al desarrollo del conflicto colectivo, en la medida que realizó la presentación del pliego de peticiones en junio de 2017, concurrió a la etapa de arreglo directo en el mes de julio del mismo año, y posteriormente, para el mes de agosto de 2017, le comunicó al Ministerio del Trabajo lo decidido en asamblea extraordinaria, además de que radicó la solicitud para que se constituyera el correspondiente tribunal de arbitramento, como etapa siguiente dentro del proceso de negociación, en los términos de los artículos 432 y siguientes del CST.

De otro lado, con relación al argumento que presenta la recurrente y su actuar de buena fe dentro de la actuación desplegada frente al actor, si bien le asiste razón cuando afirma que previo a su despido pidió información al Ministerio del Trabajo, en torno a si existía solicitud de conformación del tribunal y recibió respuesta negativa y errada por parte de la citada cartera, tal circunstancia, externa al demandante, no puede implicar una extinción de los derechos que le asisten, debido a que la organización sindical en momento alguno denoto desinterés de cara al conflicto colectivo que había promovido.

Lo anterior quiere significar, que realmente para el instante en que la parte demandada presentó la solicitud de información al ente estatal

competente, en aras de conocer si se había reclamado por el sindicato constitución de tribunal de arbitramento, recibió una información desacertada, por lo que, si con dicho proceder se causó un daño a la Fundación Pascual Bravo, no es el actor el llamado a soportarlo.

Tal panorama nos lleva a considerar que la figura que ha desarrollado la doctrina y la jurisprudencia, como es el decaimiento de la negociación colectiva, no tenga ocurrencia en este evento, por lo que la protección estaba latente para el momento del despido, y por tanto se conduce la confirmación de la decisión de primer grado.

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. Las de esta, atendiendo a lo establecido en el numeral 1 del artículo 365 del CGP, y por no salir adelante la apelación presentada por la accionada, son a cargo de ella y en favor del actor. De conformidad con lo establecido en el acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, como agencias en derecho en la alzada, se fija la suma de \$1.160.000.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior De Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia que se revisa por vía de apelación, proferida por el Juez Doce Laboral del Circuito de Medellín, el 13 de mayo de 2022, en el proceso instaurado por Juan Camilo Rodríguez Castañeda contra la Fundación Pascual Bravo.

SEGUNDO: Costas procesales en esta instancia, como se indicó en las consideraciones.

Se notifica lo resuelto por EDICTO. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación, se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Rdo. 05-001-31-05-012-2018-00235-01
148-22

Los magistrados,



JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ