



REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05001-31-05-019-2021-00050-01
Demandante: Edinson Gutiérrez Duque
Demandado: Bonem S.A.
Asunto: Apelación
Procedencia: Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín
Magistrada ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Sentencia complementaria

Medellín, agosto diez (10) de dos mil veintidós (2022)

En la fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, como magistrada sustanciadora, procede, a decidir la solicitud de sentencia complementaria a la adoptada por esta Sala de Decisión el 31 de mayo de 2022, presentada por la señora apoderada de la parte activa, dentro del término de ejecutoria de la misma.

I. FUNDAMENTO DE LA SOLICITUD

Para apoyar el pedimento la parte solicitante argumenta:

“La demanda formulada en contra de la empresa BONEM S.A., contenía dos pretensiones, una principal consistente en que “se declare que el despido fue sin justa causa e ilegal y se ordene el reintegro del demandante EDINSON GUTIERREZ DUQUE al mismo cargo que venía desempeñando sin solución de continuidad en la sociedad demandada BONEM S.A de conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965” y una pretensión subsidiaria en el sentido en que “se declare que el despido realizado por la empresa BONEM S.A., fue sin justa causa e ilegal”. Al analizar la sentencia que pone fin a la segunda instancia, la Sala no se pronunció respecto de la pretensión principal y como sustento de esa omisión indicó: “Por último, debe señalarse que no fue objeto de disenso la existencia del fuero circunstancial alegado en el libelo incoativo de la demanda para solicitar el reintegro y por ende la Sala no tiene competencia para pronunciarse al respecto”. De lo anterior, se considera que la Sala sí tiene competencia para pronunciarse sobre el fuero circunstancial y la pretensión principal, en tanto la sentencia de primera instancia se determinó que el demandante al momento de finalizar el contrato de trabajo gozaba del fuero circunstancial y los motivos que conllevaron a denegar las pretensiones de la demanda fue que si existió justa causa”.

(...)

Conforme lo anterior, la Constitución Política le impone al ad quem la obligación de pronunciarse sobre las materias relacionadas con los beneficios mínimos consagrados en las normas laborales, de modo que tales aspectos que de forma implícita estén cobijados en la impugnación, hacen parte de su competencia funcional, siempre y cuando: (i) hayan sido discutidos en el juicio y (ii) estén debidamente probados (CSJ SL2808-2018).¹ De lo anterior, se desprende que si es competencia del Tribunal analizar la pretensión principal en tanto (i) el fuero circunstancial fue discutido en juicio; (ii) el fuero circunstancial está debidamente acreditado; (iii) al interpretar la demanda es diáfano concluir que se atacó la calificación de justa causa solicitando el efecto del reintegro; (iv) el recurso de alzada atacó la calificación de la justa causa realizado por el juez en tanto el fuero circunstancial no se alegó en la alzada por estar plenamente demostrado v) el fuero circunstancial es un derecho mínimo e irrenunciable, que se desprende de garantías constitucionales ius fundamentales² y convenios internacionales sobre la protección del derecho de sindicación y que en armonía con la jurisprudencia constitucional, el Tribunal si tiene competencia para referirse a esta pretensión.

II. PROCEDENCIA DE LA SENTENCIA COMPLEMENTARIA

El artículo 287 del Código General del Proceso, reglamenta la adición de la sentencia en los siguientes términos:

“Cuando la sentencia omita resolver sobre cualquiera de los extremos de la litis o sobre cualquier otro punto que de conformidad con la ley debía ser objeto de pronunciamiento, deberá adicionarse por medio de sentencia complementaria, dentro de la ejecutoria, de oficio o a solicitud de parte presentada en la misma oportunidad.

El juez de segunda instancia deberá complementar la sentencia del inferior siempre que la parte perjudicada con la omisión haya apelado; pero si dejó de resolver la demanda de reconvención o la de un proceso acumulado, le devolverá el expediente para que dicte sentencia complementaria.”

En lo que atañe al recurso de apelación la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL3040 de 2021, recordó

“Adicionalmente, se debe recordar, según lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 2 de 1984 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que quien formula un recurso de apelación, tiene el deber de sustentarlo ante el Juez correspondiente y, en atención al principio de las limitaciones del recurso por razón de las posibilidades del Tribunal, ese sentenciador, por regla general, no puede actuar por fuera del marco fijado por los recurrentes al momento de sustentar su inconformidad para con el fallo de primer grado. Por esa razón, si la llamada a juicio, al momento de presentar su impugnación contra la sentencia del Juzgado, nada dijo respecto al tema que desarrolla en el único cargo presentado supone, en consecuencia, la conformidad con lo ahí decidido y, por lo tanto, no puede atribuírsele al Tribunal la comisión de errores respecto a tópicos frente a los que no se pronunció, precisamente por carecer de competencia para ello, en tanto no fueron motivo de apelación. “

En el caso bajo examen debe señalarse, inicialmente, que esta Sala de decisión no emitió pronunciamiento respecto a la pretensión de reintegro, como consecuencia del fuero circunstancial que aduce el demandante, por no ser éste uno de los aspectos apelados por el alzadista, advirtiendo que si bien en la sentencia de primera instancia se hace mención a la protección foral, la pertenencia al sindicato del accionante y la vigencia del conflicto colectivo, finalmente, se absolvió a la demandada de tal pretensión al no configurarse el despido injusto. En este sentido resultaba necesario que el apelante enmarcara la apelación en la configuración del fuero circunstancial denegado en primera instancia.

De otra parte, los derechos que derivan del despido injusto, son renunciables, en tanto no constituyen un derecho laboral mínimo e indiscutible, en tal sentido no puede darse aplicación a la sentencia de la Corte Constitucional C-968-2003.

No obstante, los argumentos anteriores, revisado nuevamente el asunto, la Sala considera que el fuero circunstancial si puede ser considerado un aspecto inherente al debate, y, por lo tanto, es posible emitir sentencia complementaria, acogiendo la interpretación del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral planteada, entre otras, en la sentencia SL2300 de 2021.

“(...) se ha clarificado que el juzgador de alzada, no está impedido para pronunciarse respecto de otros aspectos inherentes al debate y que constituyen su eje medular, aunque no hayan sido el sustento de las alegaciones del apelante, más aún si comprende lo que necesariamente conlleva la norma a efectos de reconocer el derecho pensional.”

En consecuencia, resuelve la Sala la pretensión de reintegro del demandante en virtud del fuero circunstancial aducido, bajo la siguientes:

III. CONSIDERACIONES

3.1. Fuero circunstancial

El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 contempla una garantía de estabilidad para los trabajadores que hubieren presentado un pliego de peticiones a su empleador para dar inicio a una negociación colectiva, así:

“ARTÍCULO 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.”

En voces de la Corte constitucional *“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.”* (sentencia SU 432 de 2019).

En similar sentido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado que la finalidad esencial de esta norma es evitar 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)

3.2. CASO CONCRETO

En el sublite está acreditado que el señor EDINSON GUTIERREZ DUQUE, se afilió a la organización sindical SINTRAMEI, el 12 de enero de 2018, siendo aprobada su admisión como nuevo afiliado, mediante acta de reunión 0823 de la misma fecha, de la Subdirectiva Medellín, véase folios 104-105 documento *02.Demandayanexos.pdf*.

Igualmente, se demostró que el sindicato dio inicio a la negociación colectiva con la empresa el 21 de enero de 2018, al denunciar el laudo arbitral vigente 2015-2017 y presentar pliego de peticiones al empleador, folios 52, 53 y 54 ibidem.

Adicionalmente, el pliego de peticiones fue depositado ante el Ministerio de Trabajo Oficina Territorial Antioquia, el 02 de febrero de 2018, tal como consta en la documental de folios 28 y siguientes del documento 02.

Debe resaltarse que si bien el demandante no hace parte del listado de los trabajadores que participaron en la Asamblea en la cual se decidió la presentación del pliego de peticiones al empleador, como lo argumenta la pasiva en la contestación de la demanda, si hace parte del listado de socios de SINTRAIME SUBDIRECTIVA MEDELLIN, que fue remitido al empleador con el pliego de peticiones y la lista de asistentes a la Asamblea. (folios 70).

En el escenario anterior se cumplió la etapa de arreglo directo en los plazos regulados en el artículo 434 del Código Sustantivo de Trabajo, finalizando sin acuerdo, el 06 de marzo de 2018, decidiendo los trabajadores el 14 de marzo de 2018, en Asamblea General la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, folios 85 del mismo archivo. El 16 de marzo de 2018, se depositó la solicitud de convocatoria a Tribunal de Arbitramento ante el

Ministerio de Trabajo y el 10 de febrero de 2019, el sindicato designó como árbitro, al señor EDISSON LEANDRO BARRERA, cambiando el designado inicialmente, folio 80 ibidem.

En este escenario para la fecha del despido 10 de octubre de 2019, se encontraba vigente el conflicto colectivo de trabajo, pendiente de la convocatoria por parte la cartera ministerial del Tribunal de Arbitramento, actuación que se cumplió el 20 de diciembre de 2019, mediante Resolución 5796, véase folios 82 a 85 documento *02.Demandayanexos.pdf*, con posterioridad al despido.

De modo que para la fecha del despido se encontraba en curso el conflicto colectivo de trabajo, que le daba estabilidad laboral al demandante.

Cabe precisar que la jurisprudencia del trabajo ha entendido que, para ser beneficiario de la garantía foral analizada, basta encontrarse afiliado a la organización sindical que presenta el pliego de peticiones, con independencia de que el trabajador hubiera participado en la Asamblea que aprobó el mismo. (sentencia SL2170 de 2022)

De otro lado, aunque se evidencia que existió una prolongación del conflicto, una vez cerrada la etapa de arreglo directo, en tanto la convocatoria a Tribunal de Arbitramento se hizo treinta y tres (33) meses después del cierre de la primera etapa, la misma no puede ser calificada como decaimiento del conflicto, porque no se establece que la mora se deba a la falta de interés de la organización sindical que promovió la negociación, en tanto designados ambos árbitros correspondía a la autoridad administrativa emitir la correspondiente resolución de convocatoria.

A este respecto la Sala Laboral de la Corte en sentencia SL2330 de 2022, indicó

“ También adocrinó la Corte que pueden existir eventos en que se justifique la prolongación del conflicto, según la etapa de que se trate, y que, por ende, hay que mirar la situación fáctica de cada caso, lo que traduce en que para todas las circunstancias, el simple paso del tiempo, más de un año por ejemplo, no lleva necesariamente a que se predique el decaimiento del mismo y, por contera, la extinción de la protección foral, ya que puede suceder que existan razones válidas para que luego de un tiempo se solucione por alguno de los mecanismos permitidos por la ley (CSJ SL3366-2021).

Corolario de lo anterior, procede modificar la parte resolutive de la sentencia del 31 de mayo de 2022, proferida por esta Sala, a efectos de ordenar el reintegro del demandante como consecuencia de la revocatoria del numeral primero del fallo de instancia, con el correspondiente pago de los salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, debidamente indexados.

Se precisa que no fue pretendido el pago de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, reconocimiento que no es posible efectuar en segunda instancia por carecer la Corporación de facultades extrapetita.

Por sustracción de materia no se pronuncia este colegiado sobre la solicitud de aclaración de la providencia complementada.

Así las cosas, la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia queda como se indica a continuación:

4.- DECISION

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

FALLA:

1.- Se **REVOCA** la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral de Circuito de Medellín, el 25 de mayo del 2021, en el proceso ordinario instaurado por el señor en el proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor EDINSON GUTIÉRREZ DUQUE en contra de BONEM S.A. y en su lugar

- a) Se condena a la sociedad BONEM S.A. a reintegrar al demandante al cargo que desempeñaba al momento del despido, sin solución de continuidad, a partir del 11 de octubre de 2019.
- b) Se condena a la accionada al pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales, causados entre la fecha del despido, 11 de octubre de 2019 y la fecha en la cual se efectúe el reintegro.
- c) Se condena al pago de la indexación de la condena.

2.- Costas en ambas instancias a cargo de la demandada, en esta instancia se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.000.0000.

3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

Esta sentencia complementaria será notificada a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL 2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,


SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE


JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO